

Wolfgang Haupe

1953

Die Koalitionsfreiheit im Amerikanischen Arbeitsrecht

Die Koalitionsfreiheit
im Amerikanischen Arbeitsrecht

Inaugural-Dissertation
zur
Erlangung der juristischen Doktorwuerde
der
Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät
der Philipps-Universität zu Marburg
vorgelegt von

Wolfgang Hampe
Assessor Braunschweig



M a r b u r g

1953

Als Dissertation von der Rechts- und
Staatswissenschaftlichen Fakultät

angenommen am 11. 11. 1953

Berichterstatter: Professor Dr. Reinhardt

Mitberichterstatter: Professor Dr. Herrfahrdt

Tag der muendlichen Pruefung: 3. 12. 1953



Digitized by the Internet Archive
in 2026

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einleitung

Teil I:

Die Koalitionsfreiheit und das Common Law

Abschnitt I:

Die Grundlagen der Koalitionsfreiheit

- | | | |
|-------------|---|----|
| 1. Kapitel: | Die Begründung der Koalitionsfreiheit und die "doctrine of criminal conspiracy" | 5 |
| 2. Kapitel: | Die "doctrine of civil conspiracy" und verwandte Lehren | 13 |
| 3. Kapitel: | Die "injunction" und ihre Bedeutung fuer die Koalitionsfreiheit | 29 |

Abschnitt II:

Das Ausmass der Koalitionsfreiheit auf Seiten der Arbeitnehmer

- | | | |
|-------------|---|----|
| 4. Kapitel: | Der Streik | 36 |
| 5. Kapitel: | Der Boykott | 44 |
| 6. Kapitel: | Streik- und Boykottposten und andere Kampfmittel der Arbeitnehmer zur Beeinflussung Dritter | 52 |

Abschnitt III:

Das Ausmass der Koalitionsfreiheit auf Seiten der Arbeitgeber

- | | | |
|-------------|---|----|
| 7. Kapitel: | Die Koalitions- und Kampffreiheit der Arbeitgeber im Allgemeinen | 59 |
| 8. Kapitel: | Die Antigewerkschaftsklausel und die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch | 64 |

Teil II:

Die Gestaltung der Koalitionsfreiheit durch das Gesetzesrecht

Abschnitt I:

Die Grenzen der Koalitionsfreiheit fuer die Arbeitnehmer

- | | | |
|--------------|--|----|
| 9. Kapitel: | Die Anwendung der Anti-Trust-Gesetze auf die Arbeitnehmerkoalitionen | 70 |
| 10. Kapitel: | Die Bedeutung der Anti-Injunction-Gesetze fuer die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer | 81 |

Abschnitt II:

Der verwaltungsrechtliche Schutz der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer durch die New-Deal-Gesetze

- | | | |
|--------------|---|-----|
| 11. Kapitel: | Die Eisenbahngesetze | 100 |
| 12. Kapitel: | Der Wagner Act und seine Vorlaeufer | 109 |
| 13. Kapitel: | Der Wandel in der Rechtsprechung und seine Konsequenzen fuer die Koalitionsfreiheit | 127 |

Abschnitt III:

- | | | |
|--------------|--|-----|
| 14. Kapitel: | Der Taft-Hartley-Act: Versuch einer Anpassung der Rechtsgrundlagen und eines Ausgleichs zwischen der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber | 137 |
|--------------|--|-----|

Schluss	160
---------	-----

Anhang	164
--------	-----

E i n l e i t u n g

Aufgabe dieser Arbeit ist es, die Koalitionsfreiheit im amerikanischen Arbeitsrecht darzustellen. Die Grenzen und Inhalt des Themas, wuerde es sich nicht mit dem amerikanischen, sondern mit dem deutschen Arbeitsrecht befassen, waeren weitgehend vorgezeichnet und festgelegt. Die Koalitionsfreiheit ist im deutschen Arbeitsrecht ein im wesentlichen klar umrissener Begriff, der auf bestimmten gesetzlichen Vorschriften (Par. 152 RGO, Art. 159 WRV und neuerdings Art. 9, III GG sowie entsprechenden Normen der deutschen Laender) beruht und der durch Rechtsprechung und Lehre (es seien nur die Werke und Arbeiten von Hueck, Nipperdey, Kaskel, Nikisch und Anschuetz erwaeht) weitgehend seine Grenzen und seinen Inhalt erhalten hat. Es besteht heute, um zwei neuerdings auch im amerikanischen Recht staerker anklingende Fragen herauszugreifen, kein ernsthafter Streit mehr darueber, dass der Begriff Koalitionskampffreiheit nicht zum Begriff der Koalitionsfreiheit im eigentlichen Sinne (trotz Par. 152, 2RGO) zu rechnen ist, wogegen die sogenannte negative Koalitionsfreiheit zwar begrifflich der Koalitionsfreiheit zugerechnet wird, jedoch noch verschiedene Meinungen darueber bestehen, inwieweit auch sie von der Verfassung gegenueber dem Staat gewaehrleistet und vor der Einwirkung durch Dritte geschuetzt ist (Art. 159 WRV, Art. 9, III GG). Weiter ist ausser Diskussion, dass der Koalitionsfreiheit gegen Dritte verliehene Schutz den Charakter eines subjektiven Rechts hat, das vor Gericht geltend gemacht werden kann (Art. 9, II, 2GG). Mit dieser Darlegung ist aber, da von einem deutschen Rechtsbegriff ausgegangen werden soll, auch schon das zu behandelnde Rechtsgebiet in Bezug auf das amerikanische Arbeitsrecht in seinen Grundzuegen bestimmt. Allerdings, aus den unten naeher ausgefuehrten Gruenden, nicht in dem Sinne, dass Thema der Arbeit die Koalitionsfreiheit im eigentlichen Sinne, wie sie das deutsche Arbeitsrecht herausgebildet hat, sein kann, sondern nur insoweit, dass der gesamte eben aufgezeigte Rechtskomplex, aus dem dieser spezielle Begriff des deutschen Arbeitsrechts erst im Laufe der Zeit herauskristallisiert worden ist, zu untersuchen ist. Das Thema enthaelt damit bezueglic der Vereinigten Staaten eine Abhandlung ueber das jeweilige Ausmass:

- I) der "Koalitionsfreiheit" (i.w.S.) d.h.
 - 1) der Handlungsfreiheit fuer die Koalitionen und damit notwendig verbunden;
 - a) die Freiheit der Koalitionen als solche zu bestehen, und
 - b) die Freiheit der Koalitionen durch Personen handelnd taetig zu werden (=Koalitionskampffreiheit und Koalitionsvertragsfreiheit oder Koalitionshandlungsfreiheit im engeren Sinne), und
 - 2) der Handlungsfreiheit des einzelnen
 - a) sich zu koalieren und fuer die Koalition taetig zu werden (=positive Koalitionsfreiheit des einzelnen) oder
 - b) andererseits davon abzusehen oder aus einer Koalition auszutreten, sowie sie zu bekaempfen (=negative Koalitionsfreiheit)
- II) des "Koalitionsrechts", womit der Rechtsschutz der Koalitionsfreiheit gegenueber (rechtlich gleichrangigen) Dritten gemeint ist, ohne dass es sich bei diesen Rechten um "subjektive Rechte" handeln muss, und
- III) des "Koalitionsgrundrechtes", worunter der Rechtsschutz der Koalitionsfreiheit gegenueber dem Staate zu verstehen ist.

Die Ausrichtung der Arbeit an dem im deutschen Recht entwickelten Begriff der Koalitionsfreiheit ist aus folgenden Gruenden nicht durchfuehrbar.

Wenn das amerikanische Recht auch haeufig mit Formelierungen, wie "right to organize", "right of association" arbeitet, so handelt es sich dabei jedoch nicht um derart festumrissene Begriffe, dass gesagt werden koennte, inwieweit sie sich mit dem deutschen Begriff "Koalitionsfreiheit" decken oder nicht. Ausserdem ist es in der amerikanischen Jurisprudenz und Rechtsprechung nicht ueblich, etwa aus logischen Erwagungen, begriffliche Grenzen zu ziehen, ehe die Rechtspraxis dies unumgaenglich fordert. Da im amerikanischen Recht der Gesichtspunkt der Handlungsfreiheit der Koalitionen sowohl die blosse Koalitionsfreiheit im Sinne des deutschen Rechts als auch die Koalitionskampffreiheit beherrscht, ist es zu einer Begriffsbestimmung der Koalitionsfreiheit als solcher im amerikanischen Recht nicht gekommen. Daraus ergibt sich schon, dass ein minutioeser Versuch, die Grenzen der Koalitionsfreiheit nach deutschem Recht mit entsprechenden Gesetzesnormen und Entscheidungen im amerikanischen Recht zu vergleichen, unangebracht ist. Dieses Ergebnis wird noch durch den Umstand unterstrichen, dass die Vereinigten Staaten ein "Fallrecht" haben, das nur insoweit eine klare und im voraus erkennbare Rechtslage schafft, als entsprechende konkrete Rechtsfaelle schon entschieden worden sind. Zieht man also auf begrifflicher Deduktion beruhende Grenzen, die die Praejudizienketten schneiden, so erhaelt man nur ein unzusammenhaengendes rechtliches Fragment, das die Beziehung zu seiner juristischen Umgebung (Praejudizien, Grenzfaelle, Entwicklungslinien in der Rechtsprechung und zu Grunde liegende Rechtsnormen) und dem sozialen Grundtatbestand weitgehend verlieren muss. Weiter ist zu beachten, dass die Rechtsprechung zur Koalitionsfreiheit im engeren, deutschen Sinne in den Vereinigten Staaten hauptsaechlich an Hand von Entscheidungen ueber die Kampffreiheit entwickelt worden ist. In den letzten Jahren hat auch das Recht der Aushandlung von Kollektivvertraegen erhebliche Auswirkungen auf die Koalitionsfreiheit gezeitigt. Hinzu kommt, dass eine blosse Koalitionsfreiheit im engeren, deutschen Sinne ohne eine gewisse Kampffreiheit praktisch wenig Bedeutung hat. Eine Tatsache, die auch zur Gewaehrung der Streikfreiheit durch Par. 152 RGO neben der blossen Vereinigungsfreiheit gefuehrt hat.

Eine Beschraenkung des Themas aus den formalen Begriff des Arbeitsrechtes laesst sich auch nicht herleiten, da im amerikanischen Recht ein besonderes, in sich geschlossenes "Arbeitsrecht" noch weniger als in Deutschland besteht. Das Arbeitsrecht beruht immer noch auf den allgemein geltenden Normen, wie denen des Common Law, der allgemeinen Gesetze und der Verfassung. Auch so umfangreiche arbeitsrechtliche Gesetze, wie der Taft Hartley Act aus dem Jahre 1947, befassen sich im Grunde nur mit bestimmten, begrenzten, sehr konkret gehaltenen arbeitsrechtlichen Problemen und koennen ohne diese allgemeinen Normen nicht verstanden werden.

Ihre Begrenzung findet die vorliegende Arbeit aber an der Natur und der eigentlichen Aufgabe der Arbeitnehmer- und Arbeitsgeberorganisationen. Auch in den Vereinigten Staaten, und zwar dort in den Jahren um 1800, haben sich zuerst Arbeitnehmerzusammenschluesse zwecks gemeinschaftlicher Vertretung und Foerderung der Arbeits- und Wirtschaftsinteressen der Arbeitnehmer gegenueber den jeweiligen Arbeitgebern gebildet. Die Arbeitgeberverbaende sind i.d.R. erst als Reaktion auf diesen Zusammenschluss der Arbeitnehmer entstanden, um umgekehrt die Arbeits- und Wirtschaftsinteressen der Arbeitgeber gegenueber den Arbeitnehmern und den Arbeitnehmerorganisationen geschlossen wahrnehmen zu koennen.

Der Gedanke war jeweils durch Zusammenschluss groessere Macht und dadurch bessere Aussichten auf Durchsetzung der eigenen Forderungen zu gewinnen. Die vorliegende Arbeit befasst sich folglich nicht allgemein mit der Handlungsfreiheit der arbeitsrechtlichen Koalitionen, sondern nur insoweit, als sie fuer die Auseinandersetzung zwischen den beiden sich gegenueberstehenden sozialen Gruppen von Bedeutung ist.

Das schliesst neben der Kampffreiheit im eigentlichen Sinne auch die Vertragsfreiheit ein, insbesondere das Recht der freien Aushandlung von Kollektivvertraegen, das gerade in den Vereinigten Staaten eine besondere Ausbildung erfahren hat. Das arbeitsrechtliche Schlichtungswesen als solches ist aber als besonders ausgestaltete Materie nur soweit, als dies zum Verstaendnis der hier zu behandelnden Probleme unbedingt notwendig erschien, einbezogen worden.

Objekt dieser Arbeit ist die Arbeitnehmer- und die Arbeitgeber-Koalition, das heisst, alle Organisationen, deren Zweck ausschliesslich oder doch neben anderen Zielen dauernd oder zeitweise, in der gemeinschaftlichen Wahrnehmung der Arbeits- und Wirtschaftsinteressen der einen sozialen Gruppe gegenueber der anderen besteht, und zwar soweit und solange diese Vereinigungen fuer diesen Zweck taetig sind. Andere einschraenkende Kriterien, wie die der Form, der gleichen sozialen Struktur der Mitglieder oder der Freiheit vom Einfluss des sozialen Gegenspielers koennen keine grundlegende Bedeutung fuer die Bestimmung der Koalition nach dem amerikanischen Arbeitsrecht beanspruchen. Soweit sie etwa nach einem besonderen Gesetz oder in einem Sonderfalle von Wichtigkeit sind (z.B. die Freiheit vom Einfluss des sozialen Gegenspielers im Wagner Act fuer die Arbeitnehmerkoalitionen) werden sie im Zusammenhange mit diesem Gesetz oder Fall besprochen werden.

Zur Organisationsform sei gleich bemerkt, dass hier unter Koalition jede Form der Organisation von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, ob mit oder ohne echter Mitgliedschaft (z.B. kollektiver Vertretung durch eine bestimmte Person oder durch "Raete") oder ob mit oder ohne eigener Rechtspersoenlichkeit, gemeint ist.

Die Notwendigkeit zu dieser Grenzziehung folgt nicht nur aus der Verschiedenartigkeit der Organisationen nach Form und Art, sondern auch daraus, dass grundsaeztlich alle Handlungen zwecks kollektiver Interessenvertretung von den Gerichten denselben Rechtssaetzen unterworfen werden.

Es wird auffallen, dass sich die Arbeit weit eingehender mit der Koalitionshandlungsfreiheit und dem Koalitionsrecht auf Seiten der Arbeitnehmer, als auf Seiten der Arbeitgeber befasst. Der Grund dafuer ist darin zu suchen, dass in Bezug auf jene weit mehr Entscheidungen und eingehendere gesetzliche Regelungen vorliegen, als in Bezug auf diese. Denn das tatsaechliche, somit rechtlich zu loesende Problem bestand fuer die schon fruehzeitig liberalistisch-kapitalistisch durchgebildete Gesellschaft der Vereinigten Staaten (insbesondere gekennzeichnet durch die freie Unternehmerpersoenlichkeit, grosse Kapitalgesellschaften, den Glauben an das "natuerliche" Gesetz von Angebot und Nachfrage, den scharfen Handelswettbewerb, die formelle Gleichheit vor dem Gesetz und die "laisser fair" Haltung des Staates, was in den nachfolgenden Kapiteln sehr bald gerade auch in rechtlicher Hinsicht deutlich werden wird) in der Einordnung und Behandlung der seit 1800 entstehenden Arbeitnehmerorganisationen und der Beurteilung der durch sie angestrebten Ziele, die beide diesem Wirtschaftssystem urspruenglich fremd waren. Ausserdem ist in diesem Zusammenhang zu beachten, dass das amerikanische Recht ein Recht ist, das auf den konkreten, von Fall zu Fall erfolgten Entscheidungen aufbaut, und es ist weiterhin ein Charakteristikum der amerikanischen Gesetzgebung, grundsaeztlich nur dann und insoweit neue Rechtsnormen zu setzen, als dies praktisch notwendig oder doch wuenshenswert erscheinen.

1) Die Gruende, die zur Bildung der Arbeitnehmerkoalitionen fuehrten, waren wesentlich die gleichen wie in Europa, sodass darauf nicht naeher eingegangen werden muss. Eine eingehende Behandlung findet sich in John R. Commons, etc. History of Labor in the United States, 1926, Vol.I, pp.1 seq.

Dass das Koalitionsgrundrecht spaerlicher behandelt wird, liegt ebenfalls im amerikanischen Rechtssystem begruendet. Nur dort, wo diese Fragen wirklich akut geworden sind, wie bezueglich der negativen Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer, des Rechts der Streik- und Boykottposten und der Redefreiheit der Arbeitgeber in Gewerkschaftsangelegenheiten liegen Entscheidungen vor und nur hier kann ueber das Koalitionsgrundrecht etwas Bestimmtes gesagt werden. Spezifisch koalitionsrechtliche Verfassungsnormen sind in der Bundesverfassung nicht enthalten und auch in den Verfassungen der Einzelstaaten aeusserst selten.

Der Umfang des zu behandelnden Materials, die Andersartigkeit und die Kompliziertheit des amerikanischen Arbeitsrechts und das Fehlen jeder deutschen Vorarbeit legten den Verzicht auf eine eingehende Rechtsvergleichung nahe. Es ist hier erwachnenswert, dass selbst in Amerika noch kein Versuch eines Vergleichs dieser Materie mit einem kontinentalen Recht gemacht worden ist. Im Gegenteil; massgebliche Autoritaeten des amerikanischen Arbeitsrechts (z.B. Landis) haben offen erklaert, dass sie einen solchen Vergleich fuer undruchfuehrbar halten. Trotzdem kann eine Arbeit wie die vorliegende nicht voellig ohne jede Rechtsvergleichung, wenigstens im Grundsatzlichen, auskommen, sodass diese Aufgabe, soweit sie zum Verstaendnis der amerikanischen Loesung (oder besser Loesungen) des Problems der Koalitionsfreiheit notwendig ist, mit uebernommen werden musste, zumal eine ausreichende Kenntniss der Grundlagen des amerikanischen Rechts in Deutschland nicht immer vorausgesetzt werden kann.

T e i l I
=====

Abschnitt I: Die Grundlagen der Koalitionsfreiheit

1. Kapitel:

Die Begründung der Koalitionsfreiheit und die
"doctrine of criminal conspiracy"

Das Aufkommen der ersten Arbeitnehmerkoalitionen in Amerika um 1800 sollte die Gerichte der Vereinigten Staaten bald vor die Frage stellen, wie diese Vereinigungen und ihr Verhalten (Streik, kollektive Lohnforderungen u.a.m.) rechtlich zu beurteilen seien. Die Gerichte betrachteten mangels spezieller gesetzlicher Bestimmungen die Arbeitnehmerkoalitionen unter dem Gesichtspunkt des Common Law und zwar zuerst nach der "doctrine of criminal conspiracy", der Lehre von der strafbaren Verschwörung, die in diesem Kapitel behandelt werden soll. Die nachfolgenden Kapitel dieses Abschnittes müssen sich dann mit den privatrechtlichen Grundlagen der Koalitionsfreiheit nach Common Law und Equity befassen.

Form und Inhalt der "doctrine of criminal conspiracy".

Der Versuch, den rechtlichen Gehalt dieser Lehre des Strafrechts zu bestimmen, begegnet erheblichen Schwierigkeiten, die weniger darin liegen, dass das deutsche Recht keinen entsprechenden Tatbestand kennt, sondern vielmehr darin, dass die Lehre selbst noch keine abschließende Klärung gefunden hat.¹⁾

Fest steht, dass der Tatbestand dieser Lehre zu den geringeren strafbaren Handlungen nach Common Law zählt, also ein "misdemeanor" und keine "felony" darstellt. Der Lehre ist jedoch bei Uebernahme in einzelne Gesetze der Charakter einer "felony" beigelegt worden.²⁾

Materiell ist folgendes festzustellen:

Ursprünglich lag nach genannter Lehre dann eine strafbare Handlung vor, wenn mehrere Personen übereingekommen waren, durch gemeinschaftliches Handeln einen Dritten fälschlich einer strafrechtlichen Verfolgung auszusetzen.³⁾

Diesen Tatbestand kann man etwa mit "strafbarer Vereinbarung zu gemeinschaftlicher falscher Anschuldigung" umschreiben. Wesentlich ist dabei, dass schon in dem Augenblick, wo die entsprechende Vereinbarung zustande kommt, der Tatbestand voll erfüllt ist.⁴⁾ Eines weiteren Tätigwerdens, einer Ausführungshandlung (overt act) bedarf es also nicht. (a.a. nur Kansas: State v. Robinson, 124 Kan. 245; zit. n. Black a.a.O.). Dieser Tatbestand erfuhr im Laufe der Zeit eine erhebliche Ausweitung.⁵⁾ Der Inhalt, den die Lehre später annahm, wurde in klassischer Weise von dem angesehenen Chief Justice Shaw in dem koalitionsrechtlichen Fall Commonwealth v. Hunt, 4 Metcalf 111 (1842, Mass.) wie folgt definiert: "A conspiracy is a combination of two or more persons by some concerted action to accomplish an unlawful purpose or to accomplish a purpose -- not within itself unlawful -- by unlawful means. Byrnes⁶⁾ drückt denselben Tatbestand wie nachstehend aus; "Conspiracy consists in the agreement of two or more to do an unlawful act, or to do a lawful act by unlawful means, whether the act is committed or not." Danach ist als Ergebnis festzustellen: Eine Verschwörung besteht in einer auf gemeinschaftliches Handeln gerichteten Vereinbarung mehrerer Personen,⁷⁾ die diese in der Absicht⁸⁾ eingegangen

1) Byrnes, Law Dictionary, p. 230

2) Byrnes, Law Dictionary, p. 230

3) William P. Prosser, Handbook of the Law of Torts, St. Paul Minn. 1941, p. 1095 f.; Byrnes, Law Dictionary, p. 229; as where several persons conspire to falsely indict a man of a crime; Holmes, Common Law, p. 143.

4) Black's Law Dictionary, St. Paul, Minn., 1933, p. 409, Daugherty Labor Problems, p. 872; Brill, Cyclopedia of Criminal Law, Par. 485 and Par. 486; Prosser, a.a.O.

5) Prosser a.a.O.

6) a.a.O.

7) Brill, Par. 481, gemeint sind natuerliche Personen, "real persons".

8) Brill, Par. 487, "intent".

sind, einen rechtswidrigen Zweck oder einen rechtsmaessigen Zweck mit rechtswidrigen Mitteln zu erreichen.

An dem Erfordernis der Willensuebereinstimmung, dem "agreement" zu gemeinschaftlichem Tun hat sich also nichts geaendert. 9) Dagegen ist die Absicht, eine bestimmte eng umschriebene Tat zu begehen, nunmehr ersetzt worden durch die Absicht, ueberhaupt etwas rechtswidriges zu tun, d.h. einen rechtswidrigen Zweck anstreben oder ein rechtswidriges Mittel anwenden zu wollen. Als entscheidend tritt danach der Begriff der Rechtswidrigkeit hervor. Wann kann man nun sagen, dass der Zweck oder das Mittel "unlawful" sind?

Rechtswidrigkeit und "public policy".

Rechtswidrig, d.i. "unlawful, illegal, wrongful" sind grundsatzlich die Handlungen (oder Unterlassungen), die eine Verletzung des Rechts ueberhaupt darstellen. Dies ist im weitesten Sinne zu verstehen. 10) Rechtswidrig ist demnach nicht nur eine Verletzung der Strafgesetze, sondern jeder Rechtsverstoess gegen "statute" und "Common Law". Insbesondere macht auch die Verletzung des Begriffs der "public policy" eine Handlung rechtswidrig. 11) Gegen "public policy" ist nun jede Handlung gerichtet, die gegen die guten Sitten (morals), gegen die oeffentliche Ordnung (good order) und Wohlfahrt (public welfare) oder gegen Absicht und Zweck des buergerlichen Rechts verstoesst (contrary to the plan and purpose of civil regulations). 12)

Es ist die Aufgabe der Gerichte, durch Auslegung der Rechtsvorschriften den dem Anschauungswandel der Zeiten unterworfenen Inhalt des Begriffs in jedem zur Entscheidung stehenden Falle erneut zu bestimmen (Public policy is a variable quantity, it must and does vary with the habits, capacities, and opportunities of the public). 13)

Dieser Begriff, der auch noch in anderem Zusammenhange von Bedeutung sein wird, sodass eine grundlegende Eroerterung hier angezeigt ist, hat (u.a.) die Aufgabe zu erfuellen, die nach unserem buergerlichen Recht die Par. 134 und Par. 138 BGB wahrnehmen, die "Rechtsgeschaeften", die gegen das Gesetz verstossen oder die sittenwidrig sind, den Rechtsschutz versagen. Insofern aber geht der Begriff der "public policy" weiter, als er auch jede Handlung erfasst, die gegen das "oeffentliche Wohl" gerichtet ist. Er kommt damit dem Inhalt des "ordre public" (Art. 30 EGBGB) nahe. 14) der bei uns dem internationalen Privatrecht angehoert. 15) Die Folgerung, die an einen Verstoess gegen die "public policy" geknuepft ist, ist jedoch nicht die Nichtigkeit des Rechtsgeschaeftes wie bei dem Par. 134 und Par. 138 BGB, sondern nur die Unerzwingbarkeit. Das Rechtsgeschaefte ist nicht "void" (nichtig) oder "voidable" (anfechtbar), sondern der sich evtl. gebende Anspruch nur "unenforceable", also zur Naturobligation degradiert. Insofern entspricht dies auf anderer Ebene etwa der an den "ordre public" geknuepften Folgerungen der Nichtanwendbarkeit gewissen auslaendischen Rechts.

9) P.G. Osborn, A Concise Law Dictionary, London 1927, p. 37; Williston, The Law of Contract, 1929, Par. 2, agreement ist Willenseinigung.

10) Encyclopedia Americana 1946, Vol. XIV, p. 680.

11) a.a.O., Encyclopedia Americana.

12) Black's Law Dictionary, 1933, p. 1374.

13) a.a.O. Black.

14) Staudinger-Raape, Kommentar zum BGB, Anm. A zu Art. 30 EGBGB, Franz Kahn in Jehrings Jahrbuechern, 39, 1.ff.: ordre public - public policy; Ernest G. Lorenzen, Selected Articles on the Conflict of Laws, 1947, p.1. seq. (12), p. 374: Ueber "ordre public" und "public policy".

15) Staudinger-Raape, Kommentar zum BGB, Aufl. 1931, zu Art. 30 EGBGB, in gewissem Umfange auch zu dem interlokalen Recht; KM Neumann, Das englisch-amerikanische Beweisrecht, 1950, scheint "public policy" einfach mit "Staatsinteresse" gleichzusetzen, zit. n. Besprechung von Erdsieck in SJZ 1950, S.306.

Jede Handlung, die gegen die "public policy" verstoesst, ist grundsatzlich rechtswidrig, was unserer Rechtsfolge aus den Par. 823 und Par. 826 BGB entspricht. Zahlreiche leitende Entscheidungen (leading cases) erklaren nun, dass jeder derartige Verstoss auch rechtswidrig im Sinne der "criminal conspiracy" ist. 16) Eine kleinere Zahl lehnt eine so weite Ausdehnung der Lehre ab und nimmt eine Verschwörung nur an, wenn die Vereinbarung gegen eine strafrechtliche Norm gerichtet ist. 17) Besondere Schwierigkeiten bereitet die sehr bedeutende Gruppe von Entscheidungen, die eine mittlere Ansicht vertritt, nach der zwar einmal jede gegen das Strafrecht gerichtete Handlung rechtswidrig im Sinne der "conspiracy" ist, dies zum anderen aber auch bei sonstigen Rechtsverletzungen wohl der Fall sein kann, aber nicht sein muss. 18) Die Entscheidung haengt hier von den jeweils geltenden Praejudizien und von der jeweiligen Auffassung des Gerichts von der strafrechtlichen Relevanz der Handlung ab. Beachtlich ist weiter, dass zahlreiche Gerichte die Auffassung bekundet haben, dass gewisse, sonst voellig rechtmaessige Handlungen schon dadurch rechtswidrig auch im Sinne der "conspiracy" werden, dass sie von einer Personenmehrheit unternommen werden (oder ihr Unternehmen vereinbart worden ist), 19) was ebenfalls aus dem Begriff der "public policy" hergeleitet wird.

Als Ergebnis dieser Untersuchungen ist festzustellen, dass die Lehre von der Verschwörung einen sehr weiten, oft schwer abgrenzbaren Strafraumen schafft. Es ist zu beachten, dass jeder, der sich an einer solchen Verschwörung beteiligt, strafrechtlich haftbar ist. Es werden ihm alle Handlungen zugerechnet, die im Rahmen der Verschwörung begangen worden sind. Es genuegt dabei, dass er an der Vereinigung, die die Verschwörung darstellt, beteiligt war. 20)

An den Schluss dieser grundsatzlichen Ausfuehrungen soll eine eingehende Definition des Obersten Bundesgericht, die geeignet ist, der Zusammenfassung zu dienen, gestellt werden: 21) "Criminal conspiracy" is a combination or confederacy between two or more persons formed for the purpose of committing by their joint efforts, some unlawful or criminal act, or some act which is innocent in itself, but becomes unlawful when done by the concerted action of the conspirators, or for the purpose of using criminal or unlawful means to the commission of an act not in itself unlawful.

Ehe im einzelnen auf die hinsichtlich der Koalitionsfreiheit bedeutsamen Entscheidungen eingegangen werden kann, muss noch festgehalten werden, dass diese "doctrine" kurz nach 1800, als sie in Amerika zum ersten Male auf die Arbeitnehmerkoalitionen angewandt wurde, dort noch nicht in diesem Ausmass durchgeformt, 22) und anerkannt war, zumal damals -- u.a. gerade in einigen hier zu eroerternden Faellen -- noch um die Frage gestritten wurde, ob das aus England ueberkommene Common Law ueberhaupt in Amerika Geltung habe oder nicht. 22a)

16) Prosser, a.a.O.; Brill, a.a.O. Par. 489; Callan v. Wilson, 127 US 540, People v. Curran, 286 Ill., 302, usw.

17) Brill, a.a.O. Par. 489.

18) Brill, a.a.O.; Chicago W. and V. Coal Co. v. People, 21, Ill., 421 Commonwealth v. Hunt, 4 Metc. 111.

19) Prosser, a.a.O.; Brill, a.a.O. vgl. Anmerkung 28.

20) Prosser, a.a.O. p. 1095; Carroll R. Daugherty, Labor Problems in American Industry, 1941, p. 873.

21) Black's Law Dictionary, p. 409, dort: Pettibone v. US, 148 US 197.

22) Daugherty, p. 870: Ausbildung erfolgte im 18. und fruehen 19. Jahrhundert.

22a) Commons, History of Labor in the United States, Vol. I, p. 139 seq.

Die Arbeitnehmerkoalition als "criminal conspiracy".

Nach Klaerung der Grundlagen und des Inhalts der strafrechtlichen Verschwoerung kann nunmehr eroert werden, inwieweit die Arbeitnehmerkoalitionen unter den Tatbestand der "criminal conspiracy" zu subsumieren sind, wobei die bald allgemein bejahte Frage, ob das Common Law auch in den Vereinigten Staaten gelte, nicht eroert werden kann. Wenn die Arbeitnehmer sich koalieren, so tun sie dies mit dem Willen, ihre wirtschaftlichen und sozialen Interessen gegenueber dem Arbeitgeber gemeinschaftlich zu vertreten. Dabei war ihr Wille lange Zeit vorwiegend auf Lohnerhoehung gerichtet. Oft ist aber ihr unmittelbares Ziel -- und das ist gerade fuer Amerika bis heute typisch -- schon fruehzeitig die (zu Anfang meist nur tatsaechliche - im Gegensatz zur vertraglichen -) Durchsetzung des "closed shop", d.h. des unter der beschraenkten Organisationsklausel arbeitenden Betriebes gewesen (alle Arbeitnehmer eines bestimmten Betriebes oder Handwerks desselben muessen unter dem "closed shop" einer bestimmten Gewerkschaft angehoren). Das zur Erreichung dieser Ziele angewandte Mittel ist meist der Streik.

Man kann im Sinne der "doctrine of criminal conspiracy" auf Grund dessen sagen, dass die Arbeitnehmerkoalition eine auf gemeinschaftliches Handeln gerichtete Vereinbarung mehrerer Arbeitnehmer ist, die diese in der Absicht eingegangen sind, Lohnerhoenungen und den "closed shop", und zwar gegebenenfalls mittels Streik, zu erreichen. Die entscheidende Frage ist nun die: Sind die verfolgten Zwecke oder die angewandten Mittel rechtmassig oder rechtswidrig? Im letzteren Falle ist die Vereinigung ein "conspiracy" und ihre Mitglieder sind strafrechtlich zu belangen.

Der Philadelphia Cordwainers' Case,

In dem Philadelphia Cordwainer's Case ²³⁾ liegt der erste koalitionsrechtliche Fall vor, den ein amerikanisches Gericht (soweit bekannt ist) zu entscheiden hatte ²⁴⁾, und zwar handelte es sich um einen Streik fuer hoehere Loehne und fuer den "closed shop".

Nachdem in der Entscheidung festgestellt worden war, dass hier eine Vereinigung (combination) vorliege, wird die Frage gestellt, ob eine solche sich in Uebereinstimmung mit den geltenden Rechtsprinzipien befinde, insbesondere, ob sie sich etwa schaedigend auf das oeffentliche Wohl auswirke. ²⁵⁾ Es wird demnach untersucht, ob eine Verletzung der "public policy" gegeben sei. Nachdem das Gericht festgestellt hat, dass sich der "Preis" der Arbeit nach dem "natuerlichen" Prinzip von Angebot und Nachfrage regele, kommt es zu dem Schluss, dass das Verhalten der Vereinigung eine "kuenstliche" Erhoehung der Loehne erstrebe und dass die Vereinigung sich folglich gegenueber der Allgemeinheit einen unberechtigten Vorteil anmasse. ²⁶⁾

23) Commons, Documentary History of American Industrial Society, 1909-11 (Ind.), Vol. III, p. 59 seq.: Commonwealth v. Phillis, 1806, Pa. Hier handelt es sich um einen der Faelle, in denen auch ueber die Anwendung des Common Law ueberhaupt als entscheidende Vorfrage gerungen wurde. Siehe hierzu Commons, History of Labor, a.a.O.

24) Albion G. Taylor, Labor Problems and Labor Law, p. 169.

25) John R. Commons, Documentary History of American Industrial Society, 1909-11, (Ind.), a.a.O.: "is such a combination consistent with principles of our law and injurious to the public welfare".

26) John R. Commons, a.a.O. "It is an unnatural, artificial means of raising the price of work beyond its standard, and taking an undue advantage of the public. Is the role of law bottomed upon such principles, as to permit or protect such conduct."

Die liberalistische Wirtschaftsauffassung, dass Preis wie Lohn sich ungestoert durch "kuenstliche" Beeinflussung zum Wohle der Gesellschaft am besten aus Angebot und Nachfrage ergeben, war demnach durch das Gericht in den Begriff der "public policy" einbezogen worden.

Dann wird ausgefuehrt, dass es das Ziel der Vereinigung sei, alle Angehoerigen desselben Handwerks zu zwingen, ihr beizustehen. Keiner solle die Freiheit haben, sich auszuschliessen. Durch ein derartiges Verlangen wuerden alle, die nicht gewillt seien, freiwillig beizutreten, in ihrem Rechte geschmaelert, und damit die Allgemeinheit geschaedigt. 27)

Der "closed shop" bedeutet also ebenfalls eine Verletzung der "public policy" und ist wie der Streik fuer hoehere Loehne rechtswidrig. Damit wird eine weiterer Grundgedanke des Liberalismus, naemlich der moeglichst weitgehender "individueller" Freiheit, als Bestandteil der "public policy" anerkannt. Da jedoch das Verhalten des einzelnen im Streik befindlichen Arbeitnehmers fuer sich betrachtet keinen Verstoess gegen eine Rechtsnorm enthaelt, 27a) stellt das Gericht noch ausdruecklich fest, dass diese Handlungen deswegen rechtswidrig sind, weil sie von einer Personenmehrheit angestrebt werden. 28)

Als Quintessenz wird dann zum Schluss noch erklart, dass eine Vereinigung von Arbeitnehmern, die Lohnerhoehungen erstrebt, rechtswidrig ist, ganz gleich, ob ihr Motiv im eigenen Vorteil (hoehere Loehne) oder im Nachteil (hoehere Kosten und Preise) derjenigen besteht, die ihrer Vereinigung nicht angehoren.

Pittsburg Cordwainers' Case.

In einem aehnlich gelagerten Falle 29) erklarte das angerufene Gericht wiederum, dass sich Vereinigungen, wie die Arbeitnehmerkoalitionen auf die Allgemeinheit aeusserst schaedlich auswirken. Die Arbeitnehmerkoalitionen hatten hier gestreikt und gewisse Massnahmen gegen Streikbrecher ergriffen. Das Gericht sah darin ein Fernhalten und Unterdruecken fremder Handwerker, das eine "rechtswidrige Behinderung des Handels" (restraint of trade) darstellt. Diese letztere Lehre ist auch Ausfluss des Begriffs "public policy" und Ausdruck der liberalen Wirtschaftsauffassung. Nach dieser ebenfalls nicht scharf ausgebildeten Lehre 30) ist jede Einwirkung auf den Handel, die diesen der Gestaltung durch die "natuerlichen Kraefte" der Wirtschaft entzieht 31) "in restraint of trade". Darunter sind Wettbewerbsbeschraenkungen aller Art (auch Monopolbildungen und Preisabreden) zu verstehen 32). Das Gericht fuehrt dann weiter aus, dass die Arbeitnehmerkoalition eine "conspiracy" sei, da sie solche rechtswidrigen Zwecke verfolge.

27) "They (die Angeklagten) belong to an association, the object of which is, that every person who follows the trade of a journeyman shoemaker, must be a member of their body... they leave no individual the liberty to join the society or reject it. They compel him to become a member". John R. Commons a.a.O.

27a) Eine Verletzung der Pflichten aus dem Arbeitsverhaeltnis liegt i.d.R. nicht vor. Vgl. Kap. 4.

28) Commons, a.a.O. "It (the law) says there are cases in which what one man may do without offense, many combined may not do with impunity.. If the purpose to be obtained, be an object of individual interest, it may be fairly attempted by an individual.. Many are prohibited from combining for the attainment of it."

29) Commons, Vol. IV p. 81, Pittsburg Cordwainers' Case, Commonwealth v. Morrow, (1815, Pa.).

30) Encyclopedia Britannica, 1947, Vol. 6. p. 122 seq.

31) Black, Law Dictionary, p. 1549, US v. Trans Missouri Freight Assn., 166 US 290.

32) Black a.a.O. p. 379.

Die beiden Lehren "conspiracy" und "restraint of trade" fanden haeufig gemeinsam Anwendung im amerikanischen Recht, insbesondere im Koalitionsrecht. Das fuehrte zur Bildung des Satzes von der "conspiracy in restraint of trade" 33), der auch seinen Eingang in das Gesetzesrecht finden sollte. 34) Die Bedeutung dieser Entscheidungen liegt darin, dass nicht nur der Streik und Massnahmen zur Erreichung des "closed shop" fuer rechtswidrig und strafbar erklart werden, sondern dass die Arbeitnehmerkoalitionen als solche damit ausdruecklich fuer verboten erklart wurden, und dass eine Beteiligung an ihnen unter strafrechtlicher Sanktion stand. 35)

Das Koalitionsrecht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Allerdings war dieses Koalitionsverbot fuer die Arbeitnehmer nicht ueberall gueltig. Es ergingen auch schon fruehzeitig auf Grund des Common Law andere Entscheidungen (besonders 1835-36) 36), die jedoch nur geringere Bedeutung erlangten. 37) Einer der seltenen Faelle, der sich unmittelbar mit einer Arbeitgeberkoalition befasste, ereignete sich 1821. 38) Hier und im "dictum" 39) eines Arbeitnehmerfalles wird gesagt, dass Vereinigungen von Arbeitgebern, die gemeinsam auf Lohnsenkung hinzielen oder in anderer Weise die Arbeitnehmerschaft zwangsweise benachteiligen wollen, ebenfalls rechtswidrig sind und eine "conspiracy" darstellen. Derartige Erklaerungen wurden in Faellen, die sich mit den Arbeitnehmern befassten, oft wiederholt. 40) Zu einer Verurteilung der Arbeitgeber ist es im obigen Arbeitgeberfalle aber nicht gekommen, denn das Gericht erklarte ihr Verhalten als gerechtfertigt, da sie sich gegen die durch unberechtigte Massnahmen der Arbeitnehmer ueber die "natuerliche Ebene" erhoehten Loehne zur Wehr gesetzt hatten (was die Anerkennung eines Selbsthilfsrechts fuer die Arbeitgeber bedeutet).

Theoretisch sollte demnach fuer die Arbeitgeberkoalition die Rechtslage die gleiche sein wie fuer die Arbeitnehmerkoalition, tatsaechlich erfreuten sich die Arbeitgeber aber einer wesentlich weiteren Koalitionsfreiheit.

33) P.G. Osborn, A Concise Law Dictionary, London, 1927 p. 1766: "A conspiracy in restraint of trade (is) an agreement between two or more persons to do or to procure to be done any "unlawful" act in restraint of trade".

34) vgl. Kap. 9: Sherman Act.

35) Archbold's Criminal Pleas, 1933, p. 390: State v. Murphy, 6 Ala. 765, zit. n. Black a.a.O. p. 409.

36) Commons, Ind., Vol. IV p. 334 seq.: Philadelphia Plasterers' Case, Commonwealth v. Grinder, 1936; Hudson Shoemakers' Case People v. Cooper, New York, 1836.

37) Taylor p. 169, seq.

38) Taylor, p. 169, zit.: Selig Perlman, A History of Trade Unionism in the United States, New York, 1922, p. 148-9, der einen Fall des Supreme Court of Pa. aus 1821 anfuehrt = Commons, Ind., Vol. IV, p. 261 seq. Commonwealth v. Carlosk, Pa., Sup. Ct.

39) "dictum" ist eine nicht zur Entscheidung des Falles erforderliche Ausfuehrung des Gerichts. Hier im Philadelphia Plasterers' Case, Common Ind., Vol. IV, p. 334 seq.

40) s. Daugherty, p. 920.

Auffallend ist, sowohl hinsichtlich der Grundlagen als auch hinsichtlich des praktischen Ergebnisses dieser Untersuchungen, die stark liberalistische und unternehmer- (hier arbeitgeber-) freundliche Haltung der Gerichte. Dies ist aber weniger verwunderlich, wenn man bedenkt, dass die anglo-amerikanische Welt schon damals eine lange Entwicklung zum Liberalismus hinter sich hatte und dass die damalige Gesellschaftsordnung schon wesentlich im Liberalismus begründet war. 41) Es entspricht deswegen einer inneren Notwendigkeit, dass diese Gesellschaftsordnung im Common Law, insbesondere in einem Institut wie der "public policy" ihren Ausdruck finden musste. Dabei fanden die amerikanischen Gerichte eine starke Stuetze in England, dessen Gerichtsentscheidungen auch heute noch einen bemerkenswerten, wenn auch geringeren Einfluss auf die Vereinigten Staaten ausueben. Die englischen Entscheidungen stuetzen sich ebenfalls auf das Institut der "conspiracy", und zwar schon wesentlich frueher als die amerikanischen, und erklarten die Beteiligung an Arbeitnehmerkoalitionen fuer strafbar. 42)

Die Anerkennung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer.

Die erste entscheidende Wendung in der auf diesen Grundlagen ruhenden Rechtsprechung zur Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer sollte Commonwealth v. Hunt 43) bringen: Eine Vereinigung von Schuhmachern in Boston hatte einen Streik zwecks Erreichung des "closed shop" ausgerufen. Die darauf erhobene Anklage warf den Schuhmachern vor, sich rechtswidrig verschworen zu haben, gemeinsam der Arbeit fernzubleiben, also gestreikt zu haben, um die Entlassung der ihrer Vereinigung nicht angehoerenden Gesellen zu erreichen.

Chief Justice Shaw stellte fuer das Gericht fest, dass die Anklagevertretung nur bewiesen habe, dass die Schuhmacher ihre Arbeitskameraden zum Eintritt in ihre Vereinigung bewegen wollten. Dieses Ziel diene der Staerkung der Vereinigung und die dadurch gewonnene Macht koenne sowohl zu rechtmaessigen als auch zu rechtswidrigen Zwecken Verwendung finden.

Rechtmaessige Ziele koennten z.B. gegenseitige Unterstuetzung im Falle von Armut, Krankheit und Not sein oder auch die Hebung des geistigen, sittlichen und gesellschaftlichen Niveaus oder des handwerklichen Koennens. Dass rechtswidrige Zwecke verfolgt werden sollten, sei nicht bewiesen worden.

Damit waren die Arbeitnehmerkoalitionen, sowie der Streik und der "closed shop" als solche fuer rechtmaessig erklart. Shaw liess aber ausdruecklich die Moeglichkeit offen, die "doctrine of criminal conspiracy" dann zur Anwendung zu bringen, wenn die von der Koalition verfolgten Zwecke oder angewendeten Mittel "rechtswidrig" seien. 43a)

41) Gregory, Labor and the Law, New York 1946, p. 87: "For whether we like it or not, the prevailing Anglo-American Common Law philosophy has always been one of free enterprise". s.a. zur Wendung zum New Deal: Felix Frankfurter, Mr. Justice Holmes, 1939. insbes. p. 32.

42) Taylor, p. 163 seq.: Die Entwicklung kann hier bis 1350 - auf den Erlass eines Gesetzes nach der grossen Pest von 1348 ueber den "gerechten Preis", "just price", zurueckgefuehrt werden; u.a., Felix Frankfurter and Nathan Greene, The Labor Injunction, 1930, p.2.

43) Gregory: p. 28 seq.: Mass. 1842, 4 Metcalf 111.

43a) Frankfurter and Greene, a.a.O.

Er erreichte dies Ergebnis, indem er sich auf den "bewiesenen" Sachverhalt beschränkte, d.h. die natürlich auch ihm bekannten eigentlichen Ziele der Arbeitnehmerkoalition -- höhere Löhne, Verbesserung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen -- ausser Betracht liess. Dies ermöglichte ihm die zuvor aufgeführten Praejudizien zu umgehen. Nach Gregory 44) besteht Veranlassung anzunehmen, dass damals die Gefahr grosserer Arbeiterunruhen in Massachusetts bestand, falls die Arbeitnehmervereinigungen als solche weiterhin unter der "doctrine of criminal conspiracy" als verbrecherisch bezeichnet und behandelt worden wären, und dass Shaw wohl vorgeschwebt habe, solches durch seine Entscheidung zu vermeiden. 45)

Die Wirkung dieser Entscheidung war bedeutend. Sie begründete nicht nur die Vereinigungsfreiheit fuer die Arbeitnehmer, erklärte nicht nur Streik und "closed shop" als solche fuer rechtmässig innerhalb des Staates Massachusetts, dessen oberstes Gericht dieses Urteil gefaellt hatte, sondern diese Entscheidung wurde nach und nach auch von den Gerichten aller anderen Bundesstaaten als Praejudiz befolgt. 45a) Ueber die in der Entscheidung unmittelbar enthaltene Rechtssetzung hinaus hatte der Fall aber noch die Wirkung, die "doctrine of criminal conspiracy" so sehr ihres Ansehens zu berauben, dass dieses Institut gegen die Arbeitnehmer und ihre Koalitionskampfmassnahmen auch sonst immer weniger Anwendung fand, und um das Jahr 1890 herum, ohne dass irgendwelche bedeutsamen Entscheidungen diese Entwicklung voran getrieben haetten, fast voellig ausser Gebrauch gekommen war. 46)

Das bedeutete fuer die Gewerkschaften einen erheblichen Fortschritt in Richtung auf die Koalitionsfreiheit. Die Gewerkschaften konnten sich von 1842 bis nach dem amerikanischen Buergerkrieg im allgemeinen ohne grosse Behinderung entwickeln. Mit den siebziger Jahren setzen dann erhebliche Arbeitsunruhen und schwere Streiks ein (Railway Strike, 1877; Haymarket Massacre, 1886; Pullman Strike, 1894), die die oeffentliche Meinung und die Haltung der Gerichte verstaerkt gegen die Gewerkschaften kehrten. 47) Der Streik fuer höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen war aber von nun an als solcher rechtmässig. Im uebrigen ist die neue Entwicklung erst in den folgenden Kapiteln unter anderen Gesichtspunkten zu verfolgen.

Abschliessend sei bemerkt, dass auch die Strafgesetze neben dem Common Law in den Vereinigten Staaten eine gewisse Rolle fuer die Koalitionsfreiheit spielen. Bei der dort herrschenden Rechtszersplitterung wuerde es aber zu weit fuehren, hier naeher auf sie einzugehen. Soweit diese Gesetze fuer die Koalitionsfreiheit wichtig sind, ist in den nachstehenden Kapiteln darueber weiteres gesagt. 48)

44) Gregory, a.a.O.

45) Gregory, a.a.O.

45a) Frankfurter and Greene, a.a.O. Daugherty, p. 894: "... mere collective quitting of work in a plant... no court has denied it since the celebrated Commonwealth v. Hunt decision in 1842".

Naeheres siehe Kap. 4.

46) Gregory, a.a.O. und p. 94

47) Taylor, p. 170/1.

48) siehe fuer Anti-Trust-Gesetze: Kap. 9, "Enticement Laws" der Suedstaaten: Kap. 8; Gesetz gegen Streik- und Boykott-Posten: Kap. 6, 13, und 14. Die anti-kommunistischen Gesetze (Anti Syndicalism Laws) aus 1917/19 wurden haeufig gegen die Gewerkschaften angewandt. Naeheres dazu vgl. Stein Davis, Labor Problems, p. 570 seq. Siehe dort auch ueber den Missbrauch staedtischer Polizeiverordnungen u. dgl., vgl. dazu Kap. 6.

2. Kapitel:

Die "doctrine of civil conspiracy"
und verwandte Lehren

Wenn sich auch auf Grund der Entscheidung *Commonwealth v. Hunt* die Vereinigungs- und Streikfreiheit als solche durchsetzte, so fanden die Gerichte insbesondere nach Zurueckdraengung der "doctrine of criminal conspiracy" im Privatrecht geeignete Handhaben, um die Handlungsfreiheit der Arbeitnehmerkoalitionen rechtlich erheblich einzuengen. Zahlreiche Kampfmittel und Kampfzwecke der Gewerkschaften wurden als Verletzung der privatrechtlichen Normen des Common Law angesehen. Die Konsequenz dieser Rechtsprechung war, dass die Existenz der Gewerkschaften zeitweise auf das staerkste bedroht wurde ¹⁾ (Der Verlust an Mitgliedern war zu Zeiten erheblich: von 5.018.000-1919- auf 2.973.000-1930-). Die privatrechtlichen Normen des Common Law erwiesen sich allerdings praktisch erst wirksam, nachdem sie durch die dem Billigkeitsrecht (*equity*) angehoerige "injunction" (etwa: einstweilige Verfuegung und Klage auf Unterlassung) zu einer scharfen Waffe gegen Arbeitnehmerkoalitionen ausgestaltet worden waren (seit etwa 1890), ²⁾ worauf erst im folgenden Kapitel eingegangen werden kann.

Die Stellung der Koalitionen im Privatrecht.

Bald nach der Verkuendigung der ersten strafrechtlichen Entscheidung ergingen schon die ersten Urteile gegen die Arbeitnehmerkoalitionen im Privatrecht. ³⁾ Zuerst basierten sie nur auf dem Common Law, und zwar auf der ausserververtraglichen Rechtsmaterie, dem "law of torts". Dieses Rechtsgebiet entspricht etwa unseren unerlaubten Handlungen, ^{3a)} Bemerkenswert ist, dass das zivile Common Law selbst nur einen Anspruch auf Schadenersatz in Geld, (*damages*) gibt. Solche Klagen versprachen dem Arbeitgeber aber meistens keinen praktischen Erfolg, ⁴⁾

Abgesehen davon, dass meist erhebliche Zeit bis zur Entscheidung verstrich, in welcher die Arbeitsstreitigkeiten meist schon irgendeine Loesung gefunden hatten, zeigten sich noch weitere Schwierigkeiten. Nach Common Law sind die Gewerkschaften wie auch die Arbeitgebervereinigungen "voluntary associations" oder "partnerships" und keine "corporations", d.h. sie haben keine eigene Rechtspersoenlichkeit und koennen somit nicht im eigenen Namen klagen und nicht verklagt werden. ⁵⁾ Die Klage kann sich nur gegen die einzelnen Arbeitnehmer richten, nicht gegen die Gewerkschaft als solche. Nur wenn alle Mitglieder der Gewerkschaft mit Erfolg verklagt worden sind, kann auch das Vermoegen der Vereinigung zur Haftung herangezogen werden. ⁶⁾ Dies war aber dem Klaeger meist nicht moeglich.

Erst spaeter vollzog sich in einigen Staaten eine Aenderung dieser Rechtslage. Es bildeten sich Theorien (vgl. a. die Rechtssprechung der Bundesgerichte, worauf spaeter naeher einzugehen sein wird) ⁷⁾, die es diesen Vereinigungen gestatten, als solche (as entity) zu klagen und auch verklagt zu werden, sodass in diesen Faellen der Zugriff auf ihr Vermoegen gegeben ist. ⁸⁾ Von der manchmal durch Gesetz gegebenen Moeglichkeit der "incorporation", der freiwilligen

1) Daugherty, p. 363 seq., p. 404 seq.

2) Daugherty, p. 873; Kap. 3.

3) Commons, Ind., Vol., IV, Suppl., p. 112 seq.: *Thompsonville Carpet Mfg. Co. v. Wm. Taylor et al.*, 1838.

3a) P.G. Osborn, *A Concise Law Dictionary*, London 1927, p. 879 "Tort signifies an act which gives rise to a right of action, being a wrongful act or injury consisting in the infringement of a right created otherwise than by contract".

4) Daugherty, p. 905, dort Naeheres.

5) Vgl. dagegen fuer nicht rechtsfaehige Vereine nach deutschem Recht Par. 50, II ZPO.

6) Daugherty, p. 905 "and only...if all members could be proved responsible for the tortious acts."

7) Gregory, p. 380; Metz p. 125, vgl. Kap. 9.

8) Pollak. S. 206, Daugherty, p. 906 und Metz, p. 107/8.

Erwerbung der Rechtspersoenlichkeit, wurde ausserordentlich wenig Gebrauch gemacht (ein entsprechendes Bundesgesetz bestand von 1866 bis 1932) ⁹⁾, meist wohl weil die Vereinigungen die damit verbundene Gefaehrung ihres Vermoegens durch Klagen vermeiden wollten. Etwa um 1932 konnte in ungefaehr der Haelfte der Staaten des Bundesgebietes gegen die Gewerkschaften in ihrem eigenen Namen oder gegen ihre Funktionaere (in dieser Eigenschaft) als mittelbare Stellvertreter der Migliedergesamtheit auf Schadenersatz geklagt werden. ¹⁰⁾ Trotzdem wurden bis 1941 jedoch nur etwa 400 Schadenersatzklagen gegen die Gewerkschaften anhaengig gemacht, von denen weniger als 100 zur Verurteilung fuehrten. ¹¹⁾ Trotz allem ist die Rechtsentwicklung in Common Law von grosser Bedeutung, denn die hier herausgebildeten Normen stellen, wie gesagt, die rechtliche Grundlage fuer die Anwendung der wirksamen "injunction" ^{11a)} gegen die Arbeitnehmervereinigungen dar.

Die "doctrine of civil conspiracy".

Es war naheliegend, dass die Gerichte sich zuerst auf die Lehre von der Verschwuerung in ihrer privatrechtlichen Form, der "doctrine of civil conspiracy" ¹²⁾ stuetzten, und zwar in England sowohl als auch in Amerika. Naehere Ausfuehrungen zu dieser Lehre koennen unterbleiben, ¹³⁾ da das ueber die strafrechtliche Form Gesagte grundsaeztlich auch hier Geltung beanspruchen kann. Auf folgenden, sich aus der Natur der Sache ergebenden Unterschied sei aber noch hingewiesen: Die "civil conspiracy" verlangt nicht nur die schon bekannten Voraussetzungen, sondern notwendigerweise darueber hinaus, dass eine Handlung der Verschwuerer eine Schaedigung herbeigefuehrt hat, also einen "overt act" und "damage". ^{13a)} Auf den in der Anglo-Amerikanischen Jurisprudenz herrschenden Streit, ob die "doctrine of civil conspiracy" als solche ein "tort" darstellt oder nur den fuer eine unerlaubte Handlung haftenden Personenkreis erweitert, ¹⁴⁾ soll hier nicht eingegangen werden, da dies ohne Konsequenz fuer das Ausmass der Koalitionsfreiheit ist. ¹⁵⁾ Die durch diese privatrechtliche "doctrine" der Koalitionsfreiheit gezogenen Grenzen entsprechen also denen, die durch die strafrechtliche "doctrine" gezogen sind, nur dass eben eine schadenstiftende Handlung hinzutreten muss, ¹⁶⁾ sodass eine eingehende Behandlung der fruehen privatrechtlichen Faelle unterbleiben kann.

Die "House of Lords Trilogy".

Grundlegend fuer die privatrechtliche Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit im Common Law sollten dann um die Wende des 20. Jahrhunderts drei englische Entscheidungen sein: die "House of Lords Trilogy" ¹⁷⁾!

9) Gregory, a. a. O.

10) Daugherty, p. 906.

11) a. a. O., p. 905.

11a) s. S. 13.

12) einschliesslich "public policy", "restraint of trade", s. z. B. Commons, Ind., a. a. O.

13) Als Beispiel vgl. u. a. House of Lords Trilogy, Carew v. Rutherford, S. 19 ff. Thompsonville Case (1838), vgl. S. 13 Anm. 3.

13a) Zur Anwendung der "injunction", die vorbeugender Natur ist, genuegt es, wenn schaedigende Handlung droht, vgl. dazu Kap. 3.

14) Jeder Teilnehmer an der Vereinigung oder Verabredung haftet fuer alle im Rahmen derselben, auch von anderen getaetigten Handlungen; vgl. Taylor, p. 176.

15) Black's Law Dictionary, p. 409.

16) Daugherty, p. 873.

17) Dargestellt nach Gregory, p. 31 seq.; auf fruehere Faelle im englischen Recht kann nicht eingegangen werden.

In dem ersten Falle, Mogul Steamship Co. v. McGregor, Gow and Co. 18) handelt es sich nicht um einen koalitionsrechtlichen Streit, sondern um den Konkurrenzkampf mehrerer Schiffahrtslinien, der jedoch fuer die Rechtsprechung zur Koalitionsfreiheit Bedeutung erhalten sollte.

Einer Vereinigung von Schiffahrtsgesellschaften war es gelungen, den Handel zwischen England und dem Fernen Osten zu monopolisieren. Spaeter eroeffnete eine neue Gesellschaft unabhaengig von dieser Vereinigung den Schiffsverkehr mit den Fern-Ost-Haefen. Um diese unerwuenschte Konkurrenz zu vernichten, bot die Vereinigung Verfrachtern Sonderverguetungen (Kickbacks) unter der Bedingung an, dass sie sich verpflichteten, ihre Waren ausschliesslich auf den Schiffen der Vereinigung zu verladen. Ausserdem verhaengte die Vereinigung gegen alle Verfrachter, die auch der Konkurrenz Ladung anboten, einen Boykott. Diese Massnahmen fuehrten zum Konkurs der neuen Gesellschaft.

Darauf verklagte sie die Vereinigung auf Schadenersatz (u. Unterlassung), wobei sie sich auf die Lehre von der vorsaeztzlich rechtswidrigen Schaedigung (intentional commission of harm without justification) und die "doctrine of civil conspiracy" stuetzte. Die erste Lehre spielt auch schon fruehzeitig eine Rolle in koalitionsrechtlichen Faellen und ist heute von grosser Bedeutung. Ihr Inhalt wird am besten an Hand gerichtlicher Entscheidungen, wie der vorliegenden, erlaeutert.

Das Gericht erkannte hier zwar an, dass die Klaegerin vorsaeztzlich geschaedigt worden sei, erklaerte jedoch, dass den Beklagten ein Rechtfertigungsgrund zur Seite stehe (justification). Die Klaegerin sei zwar berechtigt, von den Gerichten den Schutz ihres rechtmassigen Handels zu beanspruchen, die Beklagten aber seien auch berechtigt, ihr Geschaefit im Rahmen des Rechts nach eigenem Ermessen zu gestalten. Da diese Rechte gleichwertig seien, schuetze die Rechtsordnung das eine nicht gegen eine Beeintraehtigung durch das andere. Die Vereinigung habe gegen die Klaegerin nur einen zulaessigen Konkurrenzkampf bis zum bitteren Ende durchgefuehrt. 19) Auch koenne in dem dadurch bei den Beklagten in Erscheinung tretenden Selbsterhaltungs- und Selbstfoerderungstrieb (instinct of self-advancement and self-protection) kein unrechtes Motiv (illegal motive) ihrer Handlungsweise erblickt werden. Das bedeutet, dass eine vorsaeztzliche Schaedigung, wenn sie keine andere Rechtsnorm verletzt, immer dann gerechtfertigt ist, wenn diese ein Ausfluss von Wettbewerb oder Selbstfoerderung und -erhaltung ist. Ebenfalls greife, wie das Gericht erklaerte, die "doctrine of civil conspiracy" nicht durch, da --wie ausgefuehrt-- nicht erwiesen sei, dass eine vorsaeztzliche Handlung zum Nachteil der Klaegerin ohne Rechtfertigungsgrund begangen sei, und es somit an einer rechtswidrigen Handlung oder einem rechtswidrigen Zwecke fehle. Darueberhinaus fuehrte das Gericht aus, dass das Merkmal der Vereinigung allein noch nicht die Rechtswidrigkeit herbeifuehre, denn es koenne zwischen einer Vereinigung von mehreren Gesellschaften und einer einzigen, ebenso wirtschaftsstarken Gesellschaft kein Unterschied gemacht werden. Etwas anderes sei es allerdings, wenn nicht, wie hier, eine Vereinigung von Kapital, sondern eine solche von einzelnen (natuerlichen) Personen (!) zu beurteilen sei. 19a)

18) H.L. (1892) A.C. 25.

19) "...have done nothing more against the plaintiff than pursue to the bitter end a war of competition waged in the interest of their own trade", Gregory, p. 32, f.

19a) Dieser Gedanke taucht spaeter immer wieder auf, vgl. dazu S. 18.

Diese letzten Ausfuehrungen zeigen an, dass das Gericht bestrebt war, eine "distinction" 20) zwischen Kapitalvereinigungen, wie Verbindungen von Handelsgesellschaften, und reinen Personenvereinigungen, wie den Arbeitnehmerkoalitionen, aufzurichten. Interessant ist auch, dass der Konkurrenzkampf bis zur absichtlichen Vernichtung des Gegners als rechtlich zulaessig und als Rechtfertigungsgrund angesehen wird. 21) In Allen v. Flood 22), dem zweiten Falle der Trilogie, beschaeftigte eine Werft 40 Kesselmacher, die alle einer Gewerkschaft angehoeerten. Eines Tages stellte die Werft zwei weitere Kesselmacher ein, die aber nicht dieser Gewerkschaft angehoeerten. Der Londoner Geschaeftsfuehrer (business agent) dieser Gewerkschaft erklarte darauf, dass die 40 in seine Gewerkschaft organisierten Kesselmacher in den Streik treten wuerden, wenn die beiden gewerkschaftsfremden Arbeiter nicht entlassen wuerden. 23) Als die Gewerkschaft darauf beide entliess, verklagte einer derselben, Flood, den "business agent" Allen auf Schadenersatz. Nachdem die vorgehenden Instanzen den Fall darauf abgestellt hatten, ob Allen boeswillig (maliciously) 24) gehandelt habe oder nicht, und nach Bejahung der Frage eine vorsaeztliche rechtswidrige Schaedigung des Flood durch Allen angenommen hatte, erklarte Lord Herschell in der fuehrenden Begrueundung zur Entscheidung des "House of Lords", die Rechtssicherheit lasse es nicht zu, dass im vorliegenden Falle ueber die Rechtmassigkeit der Handlung auf Grund eines Motivs (motive) befunden werde. Er erklarte dann weiter, dieser Fall sei analog dem Mogul Case zu entscheiden. Ebenso wie die Schiffahrtsvereinigung haette auch die Gewerkschaft einen Dritten vorsaeztlich geschaedigt, doch sie haette ebensowenig wie jene gegen eine Rechtsnorm verstossen, denn das Recht eines Menschen, in Uebereinstimmung mit dem Interesse seiner eigenen Klasse 25) die Arbeit niederzulegen bzw. zu bestimmen, wann, wo und mit wem zusammen er arbeiten wolle, sei von gleicher Art wie das Recht, Handel nach eigenem Ermessen zu treiben.

Lord Herschell fuehrte dazu aus, dass kein Anlass bestehe fuer ein solches einwandfreies Verhalten eine "justification" zu verlangen. Im uebrigen biete das bestehende Recht keine Grundlage dafuer, dass gerade der Wettbewerbsgedanke als Rechtfertigung dienen koenne. Wenn man aber doch von einer solchen Annahme ausgehe, so sei festzuhalten, dass die Gewerkschaft die gleichen Wettbewerbszwecke verfolgt habe wie die Schiffahrtsvereinigung und genau so wie diese berechtigt sei, unerwaenschte Konkurrenten vom Markt auszuschliessen.

20) "Distinction" ist die rechtserhebliche Unterscheidung von sonst analog gelagerten Faellen; sie bedeutet Unterbrechung einer Praejudizienreihe, um eine neue, andersgeartete zu beginnen.

21) Anders in unserem Recht: RG Recht, 12, 2661, RG 140, 423, (431) JW 37, 2195, RG 130, 89, RG 104, 327, RG 155, 282, Ennecerus-Lehman, 1950, Par. 236, III, 3b u. c. Zwar ist auch im deutschen Recht die Existenzgefaehrung oder -Vernichtung zulaessig, aber nur im vergleichsweise engerem Rahmen des Par. 826 BGB und des U.W.G., also durch sekundaere Boykottmassnahmen im wesentlichen nur als Abwehr gegen unlauteren Wettbewerb.

22) H.L. (1893) A.C. 1.

23) Die Forderung des "closed shop".

24) Inhalt von "malice" nach Common Law ist nicht eindeutig geklaert, teilweise wird schon jede vorsaeztliche Schaedigung ohne Rechtfertigung als "malice" angesehen, teilweise geschieht dies nur dann, wenn die Schaedigung unmittelbar bezweckt, beabsichtigt war. Die Vorderichter hatten hier die Entscheidung dieser Rechtsfrage unzulassigerweise der Jury ueberlassen; s. dazu Gregory, p. 89, seq., ueber den Ursprung von "malice" -- spite fence cases -- s. Daugherty, p. 870, seq.

25) "...in the interest of their own class...", Gregory, p. 38.

Lord Herschell war hier offensichtlich bestrebt, eine volle Gleichberechtigung von "Unternehmern" und Arbeitnehmern im Rahmen der Handlungsfreiheit zu erreichen. 26)

Jedoch sollte diese fuer die Gewerkschaften erfreuliche Rechtslage nur kurzen Bestand haben. Dies zeigte schon der naechste Fall, Quinn v. Leatham, 27) dem folgender Sachverhalt zu Grunde lag: Leatham, ein Grossschlaechter, dessen Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert waren, wurde von einer Fleischergewerkschaft aufgefordert, ab sofort nur noch ihre Mitglieder zu beschaeftigen. Leatham lehnte es jedoch ab, seine bisherigen Arbeitnehmer zu entlassen: er erklaerte sich aber bereit, fuer diese die Gewerkschaftsbeitraege usw. zu entrichten, sodass sie in die Gewerkschaft aufgenommen werden koennten. Die Gewerkschaft war wohl bereit, die Arbeitnehmer des Leatham als Mitglieder aufzunehmen, verlangte aber trotzdem deren Entlassung, damit solche Mitglieder der Gewerkschaft, die sich Prioritaetsrechte auf Arbeitsbeschaffung in ihr erworben hatten, fuer diese eingestellt werden konnten. Als Leatham sich weigerte, auf diese Bedingungen der Gewerkschaft einzugehen, wandte diese sich an Munce, einen staedtischen Grosshaendler, den bedeutendsten Abnehmer von Leatham, dessen Arbeitnehmer ihre Mitglieder waren. Sie forderte Munce unter Streikdrohung auf, keine Waren mehr von Leatham zu beziehen. Dieser Aufforderung kam Munce nach, wodurch Leatham erheblich geschaedigt wurde. 28) Leatham verklagte Quinn und weitere Mitglieder der Gewerkschaft mit Erfolg auf Schadenersatz. Die Begrueendung von Lord Brampton, die bedeutendste der Majoritaet des Gerichts, stuetzte das Urteil auf "maxim of intentional infliction of harm without justification", und auf die "doctrine of civil conspiracy": Die Beklagten haetten den Klaeger durch ihre Handlungen vorsaeztlich geschaedigt und dieses Verhalten sei nicht gerechtfertigt, da es sich nicht im Rahmen "rechtmassigen" Wettbewerbs 29) gehalten habe. Denn ihr Verhalten sei weder auf Verbesserung von Lohn, Arbeitszeit oder sonstiger Arbeitsverhaeltnisse gerichtet gewesen, noch auf die Beilegung eines anderen Arbeitskonflikts. Ein solcher habe ueberhaupt nicht bestanden. 30) Damit wurde dieser Fall von dem Mogul Case und von Allen v. Flood und dem dort als Rechtfertigungsgrund gebrauchten weiteren Begriff der "competition" unterschieden. Die hier angewandte "distinction" schraenkte fuer die Gewerkschaften den Begriff des Wettbewerbs als Rechtfertigungsgrund erheblich ein.

Gegenueber Allen v. Flood wurde die Unterscheidung weiter darin gesehen, dass Allen allein gehandelt habe 31) hier aber eine Personenmehrheit. 31a) Da erheblicher Schaden verursacht worden sei, sei dies Verhalten auch im Sinne der "doctrine of civil conspiracy" rechtswidrig. 32)

26) Gregory, p. 39. Der Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern hatte hier nicht unmittelbar zur Entscheidung gestanden.

27) H.L. (1901), A.C. 495.

28) Es handelt sich hier um einen "secondary labor boycott", zur Durchsetzung des "closed shop". vgl. Gregory, p. 40: s.a.Kap. 5.

29) Gregory, p. 42: "legitimate trade competition".

30) "...to obtain or maintain fair hours of labour or fair wages, or to promote a good understanding between employers and employed and workmen, or for the settlement of any dispute, for none had existed.

31) da allein Allen von dem beabsichtigten Streik dem Klaeger Mitteilung gemacht habe.

31a) vgl. hierzu die entsprechende Andeutung im Mogul Case, S. 15.

32) "...and if by those acts substantial damage was caused to the person against whom the conspiracy was directed: my own opinion is that they would ...(be unlawful)". Gregory, p. 44.

Das Ergebnis der Trilogie.

Es hatten sich damit an den englischen Gerichten zwei Normen herausgebildet, mit denen die Kampffreiheit der Arbeitnehmerkoalitionen eingeschränkt werden konnte: die "vorsätzlich rechtswidrige Schädigung" und die "privatrechtliche Form der Verschwörung". Vergleicht man alle drei Entscheidungen, so stimmen sie dem Sachverhalt nach in folgendem überein: Eine Vereinigung (von natürlichen oder juristischen Personen) unternimmt es, durch Boykothandlungen (im allgemeinen Sinne) ihre Konkurrenten (eine andere Schiffahrtsgesellschaft oder andere Arbeitnehmer) aus den von ihnen erlangten Stellungen (auf dem Handelsmarkt oder auf dem Arbeitsmarkt) zu verdrängen. Infolge der zur Anwendung gebrachten "distinctions" ist dieses Verhalten der Unternehmervereinigung erlaubt, dagegen nicht das der Arbeitnehmervereinigung. 33)

Es ist folgendes festzustellen:

- 1.) Die Unterscheidung zwischen Kapital- und Personalvereinigung (Mogul Case) und in Verbindung damit die Unterscheidung im Tätigwerden der Gewerkschaften einmal durch mehrere Personen oder zum anderen nur durch eine Person (Quinn v. Leatham gegenüber Allen v. Flood).
- 2.) Die Unterscheidung zwischen dem "Wettbewerb" der Unternehmer (Mogul Case) und dem der Arbeitnehmer, wobei letztere nur auf dem engen Gebiet der (genannten) unmittelbaren Arbeitsbedingungen und -Streitigkeiten der Rechtfertigungswirkung des Wettbewerbes teilhaftig werden (Quinn v. Leatham).

Gregory nennt dies zweierlei Recht und spricht von einseitiger Rechtsanwendung zu Ungunsten der Arbeitnehmer. 34)

Die grundlegenden amerikanischen Faelle.

Diese Rechtsprechung sollte ihren Einfluss bald auch auf das Common Law in den Vereinigten Staaten ausüben. 35) Zuvor begann jedoch schon eine dem englischen ähnliche Entwicklung in Amerika, die nachstehend behandelt werden soll und in die die obigen Rechtsgedanken dann einmündeten. Auch hier muss ein Fall, der konkurrierende Unternehmer betrifft, vorausgeschickt werden:

Bowen v. Matheson.

Mehrere Unternehmen, u.z. Heuerbueros, die in Boston Seeleute vermittelten, 36) hatten sich zu einer Vereinigung zusammengeschlossen und waren übereingekommen, Seeleute nur auf solche Schiffe zu schicken, deren Reeder oder Kapitäne sich deswegen ausschliesslich an sie wandten. Dies war ein Boykott, der die geschäftliche Existenz von Bowen, einem Aussenseiter in diesem Gewerbe, gefährdete. Er klagte gegen die vereinigten Unternehmer auf Schadenersatz wegen "civil conspiracy".

Das Gericht wies die Klage ab, weil die Handlungen der Vereinigung nicht den Tatbestand einer strafbaren Handlung oder eines "tort" (unerlaubte Handlung) erfüllten, und danach keine "conspiracy" gegeben sei. Die Existenzvernichtung von Bowen sei nur das Ergebnis rechtmässigen Wettbewerbs. 37)

33) Gregory, p. 31 bezeichnet diese "distinctions" auch als "...much judicial double talk...".

34) Gregory, p. 31. Seq.: "...The Double Standard".

35) Gregory, p. 31.

36) Bowen v. Matheson, (1867), 96 Mass. 499.

37) Gregory, p. 54: "If their effect is to destroy the business of shipping-masters who are not members of the association it is such a result as in the competition of business often follows from the course of proceeding that the law permits."

Das Gericht lehnte offenbar die Moeglichkeit, dass gewisse Handlungen schon allein wegen der bestehenden Vereinbarung rechtswidrig sein koennten, stillschweigend ab (vgl. dazu den aehnlich liegenden und mit gleichem Ergebnis und aehnlichen Argumenten entschiedenen Mogul Case).

Es sollte sich jedoch bald zeigen, dass diese Auslegung des Common Law nicht fuer eine Arbeitnehmerkoalition gilt. In Carew v. Ruthenford hatte ein Bauunternehmer, ³⁸⁾ der eine Kirche in Auftrag hatte, Steine, um in sie Ornamente einschneiden zu lassen, nach New York geschickt. Die Steinmetz-Gewerkschaft, deren Mitglieder die Arbeiten am Bauplatz ausfuehrten, verlangte, dass auch diese Verrichtung ihnen uebertragen werde. Als der Unternehmer sich weigerte, forderte die Gewerkschaft unter Streikdrohung statt dessen eine Entschaedigung von \$ 500.--, die der Unternehmer auch zahlte. Nach Errichtung der Kirche klagte er auf Restitution der Summe.

Judge Chapman stellte fuer das Gericht fest, dass der strafrechtliche Tatbestand der "extortion" (Erpressung) erfuehlt sei. Die zivilrechtliche Haftung stuetzte er dann auf die "doctrine of civil conspiracy". Er zitierte eine Anzahl alter englischer Entscheidungen, die ein weites Feld umfassten, aber wenig Analogie zu dem vorliegenden Falle aufwiesen. (Der naechstliegende Fall war wohl die Er-zwingung einer Zahlung durch die Weigerung, rechtswidrig erlangte Vermoegensstuecke herauszugeben.) Darauf erklaerte er, dass durch das Verhalten der Gewerkschaft eine "rechtswidrige", wenn nicht "verbrecherische" Verschwuerung verwirklicht worden sei. ³⁹⁾ Weiter fuehrte es aus, dass der damit ausgedrueckte Rechtsgrundsatz das Geschaeftsleben nicht behindere, sondern es schuetze. Denn jeder koenne nach seinem Belieben seinen Geschaeften nachgehen und Ver-traege schliessen und sich weigern, mit Einzelnen oder gewissen Gruppen zu handeln. Es sei auch fuer eine Personenmehrheit kein Verbrechen, sich zu vereinigen und uebereinzukommen, nur unter bestimmten Bedingungen und fuer bestimmte Personen zu arbeiten, sofern kein "rechtswidriges Ziel" verfolgt werde. ⁴⁰⁾ Somit waere das Verhalten der Gewerkschaft rechtmassig gewesen, wenn sie nicht ein "rechtswidriges Ziel" verfolgt haette.

Es war ein aehnliches Ergebnis erreicht wie in Quinn v. Leatham. ⁴¹⁾ Hier geschah dies durch Einfuehrung des rechtswidrigen Zieles bzw. Zweckes (illegal purpose), wie es in Zukunft genannt werden sollte, dort durch Einengung der Rechtfertigungsgruende bei "vorsaetzlicher Schaedigung". Jedes Mal wurde einseitig eine Einengung der Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer herbeigefuehrt. Die Bestimmung, wann ein Zweck rechtswidrig oder wann kein Rechtfertigungsgrund gegeben sei, stand weitgehend in dem freien Ermessen des Gerichtes.

Die aus der "civil conspiracy" entwickelte "illegal purpose doctrine" machte sich bald selbstaendig, und die Gerichte versuchten gewisse Grundsaeetze herauszubilden, nach welchen jeweils die Rechtswidrigkeit oder Rechtmassigkeit des verfolgten Zweckes festgestellt werden sollte, was nachstehend verdeutlicht werden soll.

³⁸⁾ 160 Mass. 1 (1870).

³⁹⁾ Gregory, p. 57: "an illegal, if not a criminal conspiracy; ... a species of annoyance and extortion which the common law has never tolerated."

⁴⁰⁾ Gregory, p. 57: "Every man has a right to determine what branch of business he will pursue, and to make his own contracts with whom he pleases and on the best terms he can... He may refuse to deal with any man or class of men. And it is no crime for any number of persons, without an unlawful object in view, to associate themselves together and agree that they will not work for or deal with certain men or classes of men, or work under a certain price, or without certain conditions".

⁴¹⁾ s.S.

Im naechsten Falle, Plant v. Woods, 42) hatte eine Gewerkschaft (der Maler und Dekorataure) sich gespalten. Die staerkere Gewerkschaftsgruppe (A) wollte ihre Rivalin (B) vernichten und deren Mitglieder zwingen, ihr beizutreten. Sie drohte den Arbeitgebern mit Streik, falls die bei ihnen beschaeftigten Mitglieder der Gegengewerkschaft (B), die sich weigerten ihr beizutreten, nicht entlassen wuerden. Es ging also um den "closed shop". Die Arbeitgeber willfuehrten diesem Verlangen. Daraufhin verklagten die entlassenen Mitglieder der Gewerkschaft (B) ihre Gegner (A) auf Unterlassung ("injunction", vgl. Kap. 3, -- hier ist aber nur die Grundlage zur Klage nach Common Law zu behandeln --).

Das Gericht erklarte, dass die Beklagten (Mitglieder von (A)) in Ausuebung ihrer Vertragsfreiheit (liberty of contract) gehandelt haetten, nach welcher sie ihre Dienstleistungen frei zu ihren eigenen Bedingungen anbieten koennten. Das gleiche Recht haetten alle Arbeitnehmer, also auch die Klaeger (Mitglieder von (B)). Bei Beurteilung der Handlungen der Beklagten komme es auf das zu Grunde liegende Motiv (motive) an, und zwar darauf, ob der von diesen angewandte Zwang (Streikdrohung, usw.) die Foerderung eigener Interessen oder die Schaedigung Dritter bezweckt habe. Im letzteren Falle sei ihr Verhalten rechtswidrig, im ersteren komme es dagegen darauf an, ob der ausgeuebte Zwang im Geschaeftsleben als rechtmassig anzusehen sei, wie der Wettbewerb, oder rechtswidrig sei, wie "extortion". Das Gericht erkannte wohl an, dass die Beklagten in Foerderung eigener Interessen gehandelt haetten, stellte jedoch dann fest, dass ihre Handlungen nicht durch "trade competition" gerechtfertigt seien, denn das Verlangen der Beklagten, dass die Klaeger ihrer Vereinigung beitraeten, sei kein hinreichender Grund zur Beeintraechtigung der Vertragsfreiheit der Klaeger. 43) Ferner sei der Fall mehr Carew v. Rutherford als Bowen v. Matheson oder dem Mogul Case analog, das Verhalten der Beklagten also rechtswidrig.

Das Gericht hatte damit ueber das Motiv die "illegal purpose doctrine" und die Lehre von der vorsaeztlichen rechtswidrigen Schaedigung zur Rechtsanwendung gebracht. Bemerkenswert erscheint die Herausbildung einmal eines subjektiven Schikanebegriffs (Schaedigung Dritter als Motiv), 44) welcher weiter Auslegung faehig ist, und zum anderen die enge Beschraenkung der "competition" auf den im "Geschaeftsleben" ueblichen Wettbewerb (trade competition). Nach dieser Entscheidung sind insbesondere Handlungen, die den "closed shop" erzwingen sollen, rechtswidrig.

Berry v. Donovan.

Im folgenden Falle 45) wurde dieses Ergebnis bestaetigt. Eine Gewerkschaft hatte einen Kollektivvertrag mit beschraenkter Organisationsklausel mit einem Arbeitgeber abgeschlossen (closed shop agreement). Als ein Arbeitnehmer sich weigerte, der Gewerkschaft beizutreten, verlangte die Gewerkschaft mit Erfolg seine Entlassung, worauf er gegen die Gewerkschaft auf Schadenersatz klagte.

42) 176 Mass. 492 (1900).

43) Gregory, p. 65: The necessity that the plaintiffs should join this association is not so great, nor is its relation to the rights of the defendants, as compared with the right of the plaintiffs to be free from molestation, such as to bring the acts of the defendants under the shelter of the principles of trade competition".

44) Boeswilligkeit "malice", siehe Allen v. Flood, vgl. dazu den Philadelphia Cordwainers' case s.S. 8, der diese "distinction" noch ablehnt. Eine aehnliche "distinction" kommt aber schon bei der "doctrine of civil conspiracy" im Thompsonville Case vor (1838) s.S.13, Anm. 3.

45) Berry v. Donovan, 188 Mass. 353, (1905).

46) Gregory, p. 68

Das Gericht erklarte, die Klage sei begruendet, da der "closed shop contract" rechtswidrig sei. Er halte sich nicht im Rahmen des anerkannten Wettbewerbs. Das Ziel der Gewerkschaft sei nicht die Foerderung des Wettbewerbs unter den Arbeitnehmern, sondern gerade die Beseitigung solchen Wettbewerbs. Dies sei nur eine Art "sogenannten" Wettbewerbs; es sei ein Kampf zwischen verschiedenen Klassen, Klassen der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, ueber den gemeinschaftlichen ~~im~~ Unternehmen erzielten Ertrag. 47)

Damit war der "Closed Shop Contract" fuer rechtswidrig erklart, und es stand fest, dass "competition" den Kampf verschiedener sozialer Schichten miteinander nicht umfasst.

Dies sollte im Falle Pickett v. Walsh 48) noch deutlicher werden. Die Gewerkschaften der Maurer und Steinmetze (bricklayers and stonemasons) verlangten, dass das Verstreichen der Fugen (pointing bricks and stones), das u.a. auch von besonderen Handwerkern (pointers) ausgefuehrt wurde, allein von den Angehoerigen ihres Handwerks vorgenommen werden sollte. Um dies durchzusetzen, drohten sie mit dem Streik. Die Arbeitgeber gaben der Streikdrohung nach. Auch hier ging es um den "closed shop" und darum, dass die beiden Gewerkschaften diese Arbeit allein fuer ihre jetzigen Mitglieder sichern wollten, 49) wobei sie den "pointers" noch nicht einmal die Moeglichkeit des Beitritts zu ihren Organisationen boten.

Die "pointers" klagten auf Unterlassung 50) wegen vorsaeztzlich rechtswidriger Schaedigung. Das Gericht fuehrte aus, dass eine Gewerkschaft grundsaeztzlich das Recht habe zu streiken. Es nannte dann einige Zwecke, fuer die der Streik nicht rechtmassig sei. Unter anderem zitierte es den Fall Plant v. Woods, und sagte dann, dass Gewerkschaften nicht berechtigt seien, durch Streik andere Arbeitnehmer zum Beitritt zu zwingen. Im vorliegenden Falle handele es sich jedoch eigentlich nicht darum, sondern vielmehr um einen "anerkannten" Wettbewerb (trade competition) zwischen verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern um dieselbe Arbeit. 51) Das Verhaeltnis sei hier notwendig ein dreiseitiges (Beklagte - Arbeitgeber - Klaeger) und sei ~~den-~~nach dem Mogul Case (Beklagte - Verfrachter - Klaegerin) analog. Es sei nur eine Auswirkung des zulaessigen Wettbewerbs, wenn die Klaeger entweder auf Suche nach anderer Arbeit fortziehen oder ein anderes Handwerk erlernen muessten, d.h. wenn also ihre gegenwaertige wirtschaftliche Existenzgrundlage vernichtet werde.

Damit war nochmals klar herausgestellt worden, dass Wettbewerb im Sinne des Common Law nur innerhalb derselben sozialen Klasse als Rechtfertigungsgrund anerkannt wurde 52) und, ausdruuecklich bestaetigt, dass dies auch innerhalb der Klasse der Arbeitnehmer galt.

47) a.a.O.: "another kind of so-called competition, namely competition between employers and employed, in the attempt of each to obtain as large a share as possible of the income from their combined efforts in the industrial field".

48) 192 Mass. 579 (1906).

49) Vgl. Quinn v. Leatham, s.S. 17.

50) "injunction", vgl. S. 29.

51) Gregory, p. 70: "...competition between the defendant unions and the individual plaintiffs for the work of pointing".

52) Gregory fasst dies so zusammen: "...competition could exist only between people or groups of people striving against each other on the same plain of endeavour for the same thing."

Die sogenannte konservative Rechtsprechung.

Im Ergebnis sagt die sogenannte "Konservative Rechtsprechung", dass die Kampfhandlungen der Gewerkschaften (sofern sie nicht schon als solche den Tatbestand einer strafbaren Handlung oder eines "tort" erfüllen), nach zwei Lehren zu beurteilen sind:

1.) Nach der "illegal purpose doctrine" 53): Wenn der Zweck rechtswidrig ist, so ist es auch die zur Anwendung gebrachte Kampfhandlung. Rechtmässig ist der Zweck, unmittelbar die eigenen Interessen zu fördern (dazu zählen höhere Löhne, geringere Arbeitszeit u.dgl.) 54). Rechtswidrig ist der Zweck in jedem Falle, wenn das Motiv der Handlung darin liegt, Dritte zu schädigen (malice). 55)

2.) Nach der "maxim of intentional commission of harm without justification". Eine Schädigung Dritter ist demnach rechtswidrig, wenn sie nicht durch "trade competition" gerechtfertigt wird, zwischen den sozialen Gegenspielern gibt es nach der Definition der Gerichte jedoch keinen derartigen anerkannten Wettbewerb. (Dieser Rechtssatz kommt in den Entscheidungen auch zusammen mit der "illegal purpose doctrine" vor und dient dann dort zur Klärung des Motivs). 55a)

Allgemein kann bloss gesagt werden, 56) dass nur Kampfmassnahmen der Arbeitnehmerkoalitionen

a) zur unmittelbaren Beeinflussung des üblichen Arbeitsvertragsinhalts und

b) solche, die dem unmittelbaren wirtschaftlichen Kampfe zwischen den Arbeitnehmern selbst dienen, als rechtmässig von der konservativen Rechtsprechung anerkannt werden.

Dem einzelnen Arbeitnehmer selbst wurde als Ergebnis der obigen Rechtsprechung zum "closed shop" als Schutz seiner individuellen Koalitionsfreiheit gegenüber den Gewerkschaften ein negatives Koalitionsrecht gewährt. 57)

Die abweichende Auffassung von Justice Holmes.

Gegen diese "konservative" 58) Rechtsprechung wandte sich schon früh einer der bedeutendsten amerikanischen Richter, Oliver Wendell Holmes, damals Mitglied des Obersten Gerichtes von Massachusetts in seinem "dissents" und erstmals 1896 in Vegeahn v. Guntner, 59) eine Entscheidung durch welche die Tätigkeit von

53) Taylor, p. 483: De Minico v. Craig, 207, Mass. 807 (1911), eine weitere bedeutende, diese Lehre bestätigende Entscheidung.

54) An den Kampfhandlungen durften folglich nur die Arbeitnehmer des unmittelbar betroffenen Arbeitgebers teilnehmen. Vgl. Kap. 5 u. 4.

55) Boeswilligkeit: Gregory, p. 89; Daugherty, p. 870, vgl. zu diesen Punkten das Ergebnis der House of Lords Trilogy und die Begründung von Quinn v. Leathem, s.o.S. 17 u. 18.

55a) s.S. 27.

56) vgl. genauere Feststellungen in Kap. 4, 5, und 6.

57) Die Entscheidung Pickett v. Walsh beschränkte das negative Koalitionsrecht nicht, da die Gewerkschaft eine Beitrittserklärung gerade nicht wollte. Der Fall zeigt aber, dass es weniger um den "closed shop" als um das "negative Koalitionsrecht" der Arbeitnehmer ging, d.h., von Seiten der Arbeitgeber betrachtet, um den "open shop" vgl. Kap. 8.

58) Gregory, p. 76: "This in effect promulgated a government of men and not of law".

59) Dissent = die von der Mehrheit des Gerichts abweichende Meinung eines Richters, und zwar eine solche mit anderem Ergebnis. Andere Meinung bei gleichem Ergebnis ist "concurring opinion".

Streikposten verboten wurde. Holmes erkannte zwar an, dass diese den Arbeitgeber vorsätzlich schädigende Handlung eines Rechtfertigungsgrundes beduerfe. Das Recht kenne aber zahlreiche Rechtfertigungsgründe, die aus der "public policy" abzuleiten seien.⁶⁰⁾ Wenn auch Meinungsverschiedenheiten insofern vorhanden seien,⁶¹⁾ so bestehe doch unter der Annahme, dass der freie Wettbewerb der Gesellschaft mehr nuetze, als schade, allgemein die Auffassung, dass "free competition" ein Rechtfertigungsgrund sei.⁶²⁾ Die vorsätzliche Schädigung sei also erlaubt, wenn sie nicht um ihrer selbst willen, sondern um des gewerblichen Vorteils willen geschehe. "Competition" koenne demnach aber nicht den Kampf zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausschliessen und sich nur auf den Kampf innerhalb jeweils einer Klasse um dasselbe Ziel beschraenken. Wolle man "competition" aber so definieren, dann muesse man an Stelle des Wettbewerbs als Rechtfertigungsgrund den Begriff des "Lebenskampfes"⁶³⁾ setzen. Er fuegte hinzu, dass freier Wettbewerb die Freiheit zur Vereinigung mit enthalte, und dass, wenn man den Unternehmern diese Freiheit zubillige,⁶⁴⁾ man sie auch den Arbeitnehmern gewahren muesse, damit der Lebenskampf unter fairen und gleichen Bedingungen ausgetragen werden koenne.

In seinem "dissent" zu Plant v. Woods^{64a)} fuehrte Holmes aus, dass auch der Streik fuer den "closed shop" gerechtfertigt sei. Er las aus der Mehrheitsbegründung heraus, dass sie stillschweigend den Streik fuer hoehere Loehne und kuerzere Arbeitszeit als gerechtfertigt ansehe und begruesste die Anwendung der "maxim of intentional infliction of harm without justification". Wenn er darueber hinaus auch den Streik fuer den "closed shop" ebenfalls als gerechtfertigt ansehe, so spiegele dies nur einen graduellen Unterschied zur Meinung der Mehrheit wider. Unmittelbares Motiv und Ziel der Angeklagten sei im vorliegenden Falle die Staerkung der Gewerkschaft gewesen. Dies sei aber nur ein Vorbereitungsstadium und ein Mittel zur Erreichung hoeherer Loehne und kuerzerer Arbeitszeit. Die Gewerkschaft muesse daher zu den gleichen Mitteln (dem Streik usw.) greifen duerfen, um dieses Vorbereitungsstadium zu verwirklichen, wenn ihr die Erreichung des Endzieles gestattet sei.

Die Auffassung von Holmes laeuft auf eine Ausweitung der "competition" und des "legal purpose" zu dem Begriff des "Lebenskampfes" hinaus. Rechtswidrig nach diesem weiteren Begriff sind dann allein die Handlungen, die nur um der Schädigung Dritter willen durchgefuehrt werden⁶⁵⁾ Eine Angleichung an das Ergebnis der Rechtsprechung zu den Unternehmerfaellen⁶⁶⁾ waere somit erreicht. Durch die damit verbundene Gestattung des "closed shop" waere auch die negative Koalitionsfreiheit als subjektives Recht der Arbeitnehmer beseitigt, ein Recht, welches sich --damals zumindest-- vorwiegend zu Gunsten der Arbeitgeber auswirkte.^{66a)}

60) Gregory, p. 60: "The true grounds of decision are considerations of policy and social advantage."

61) vgl. Kap. 1.

62) Gregory, a.a.O.: p. 61: The reason, of course, is that the doctrin generally has been accepted that free competition is worth more to society than it costs, and that on this ground the infliction of the damage is privileged.

63) Gregory, p. 61: "free struggle for life".

64) vgl. Mogul Case: self-advancement and self-protection = competition, S. 15

64a) s.S. 20.

65) vgl. Plant v. Woods, S. 20 ff.

66) vgl. Mogul Case, S. 15 f, Bowen v. Matheson, S. 18 f u.a. Allen v. Flood, S. 16 f.

66a) vgl. Kap. 8 zum "open shop" und "closed anti-union shop", zum gewerkschaftsfreien und gewerkschaftsfeindlichen Betrieb.

Die Begründung der liberalen Rechtsprechung durch die Gerichte von New York.

Diese liberale Auffassung von Holmes fand im Laufe der Jahre immer stärkeren Anklang. Zuerst vollzog das oberste Gericht von New York eine entsprechende Schwenkung. Die dort entwickelte Rechtsprechung sollte fuer viele andere Staaten massgeblich werden. Allerdings erging noch in Curran v. Galen ⁶⁷⁾ eine "konservative Entscheidung." Ein Arbeitgeber hatte auf Grund eines Kollektivvertrages mit beschränkter Organisationsklausel einen Arbeitnehmer entlassen, der sich weigerte, der Gewerkschaft beizutreten. Dieser entlassene Arbeitnehmer klagte mit Erfolg gegen die Gewerkschaft auf Schadenersatz.

Nach Auffassung des Gerichtes war der "closed shop contract" nichtig (invalid). Es fuehrte aus, dass wenn auch die Rechtmässigkeit organisierter Selbsthilfe durch die Gewerkschaft anerkannt werden muesse, so duerfe die Gewerkschaft doch nicht so weit gehen, Dritte zu schaedigen. Ein Arbeitnehmer duerfe nicht durch Androhung der Entlassung zum Beitritt in eine Gewerkschaft gezwungen werden.

Dann erfolgte durch dasselbe Gericht in National Protective Association v. Cumming ⁶⁸⁾ der Uebergang zur "liberalen" Rechtsprechung. Zwei Gewerkschaften erstrebten fuer ihre Mitglieder die gleichen Arbeitsplaetze. Die Gewerkschaft der Beklagten hatte mittels Streikdrohung Erfolg gehabt und den "closed shop" fuer sich erlangt. Obwohl sie sich grundsatzlich bereit erklaerte, weitere Arbeitnehmer aufzunehmen, lehnte sie dies hinsichtlich der Klaeger ab, da diese nicht das von ihr verlangte handwerkliche Koennen besaessen. Offensichtlich wollte sie aber in erster Linie ⁶⁹⁾ Lohnunterbietungen durch die Klaeger verhindern. Die Klage ging auf Unterlassung (injunction). Chief Justice Parker erklaerte fuer das Gericht, der Arbeitnehmer sei berechtigt, sogar ohne Angabe von Gruenden, seine Arbeit niederzulegen, und es stehe ihm auch darum frei, seine Gruende anzugeben. Er koenne also sagen, dass er mit gewissen Arbeitern nicht zusammen taetig sein wolle. Dieses Recht stehe aber auch einer Vereinigung zu und wuerde nicht dadurch beseitigt, dass die angegebenen Gruende dem Arbeitgeber oder der Allgemeinheit unzuLaenglich oder selbstisch erschienen. Er brachte zum Ausdruck, dass die Handlungs- und damit die Streikfreiheit nur durch das Strafrecht und die ueblichen Tatbestaende des "law of torts" ^{69a)} Begrenzt werde.

In diesem Rahmen sei ein Rechtfertigungsgrund fuer das Verhalten der Beklagten ueberhaupt nicht erforderlich. Parker erklaerte weiter, dass das Motiv einer Handlung und der Grundsatz der "competition", welcher auf einem Motiv beruhe, ungeeignet seien, die Rechtmässigkeit oder Rechtswidrigkeit einer Handlung festzustellen. Das Common Law biete keine Handhabe dazu. Trotz dieser Ablehnung der Lehre von der vorsatzlichen rechtswidrigen Schaedigung gab er jedoch in seiner Begründung auch einen Rechtfertigungsgrund an. ⁷⁰⁾

Vorauszuschicken ist hierzu, dass nach Common Law der Unternehmer nicht fuer die Schaeden haftet, die ein Betriebsangehoeriger aus

67) 152 N.Y. 33 (1897), Gregory, p. 76 seq.

68) 170 N.Y. 315 (1902).

69) vgl. Plant v. Woods, S.20 und Pickett v. Walsh, S. 21 f.
Quinn v. Leatham, S. 17.

69a) Im Gegensatz zu den allgemeinen Lehren, wie die "maxim" und die "civil conspiracy" oder "illegal pupose doctrine".

70) vgl. Allen v. Flood, S.16.

Nachlaessigkeit einem anderen zufuegt. 71) Da der Arbeitnehmer dieses Risiko trage, sei er berechtigt zu verlangen, dass neben ihm nur solche Arbeiter beschaeftigt wuerden, die nach seiner Ansicht durch ihr handwerkliches Koennen ihm einen gewissen Schutz bei seiner Arbeit und vor Ungluecksfaellen gewaehrleisten. Das Begehren der beklagten Gewerkschaft, andere Arbeitnehmer von der Arbeit auszuschliessen, sei also gerechtfertigt. Zum Schluss ging er noch auf die Begrue ndung des Vorderrichters ein, der die "injunction" auf Grund der "doctrine of civil conspiracy" gewaehrt hatte. Parker war der Auffassung, dass kein Beweis dafuer vorliege, dass die Beklagten eine rechtswidrige Handlung angedroht haetten und erklarte, dass somit eine "conspiracy" nicht vorliegen koenne.

Jacobs v. Cohen.

Drei Jahre spaeter hatte dasselbe Gericht ueber folgenden Fall 72) **zu entscheiden:** Zwischen einer Gewerkschaft und einem Arbeitgeber war ein Kollektivvertrag mit beschraenkter Organisationsklausel geschlossen worden. Der Arbeitgeber hatte der Gewerkschaft einen Schuldschein uebergeben, aus welchem die Gewerkschaft Zahlung einer gewissen Summe verlangen konnte, falls der Arbeitgeber dem Kollektivvertrag zuwider handelte. Als dieser Umstand eintrat, klagte die Gewerkschaft aus dem Schuldschein auf Zahlung. Der Arbeitgeber **verteidigte** sich damit, dass das genannte Abkommen unwirksam sei, weil es wegen der darin enthaltenen beschraenkten Organisationsklausel gegen "public policy" verstosse. Judge Gray fuehrte fuer das Gericht aus, dass ein grundlegendes Gesetz (basic law) der Gesellschaft (society) die Menschen veranlasse, sich wegen eines gemeinsamen Zieles zusammenzuschliessen, und dass dieses soziale Prinzip (social principle) gemeinschaftliches Handeln rechtfertige. Damit sollte gezeigt werden, dass durch das Kollektivabkommen "public policy" nicht verletzt worden sei. Gray fuehrte hierzu weiter aus, dass die in dem Abkommen enthaltene teilweise Aufgabe der persoenlichen Freiheit (surrender of individual liberty) des Arbeitgebers nur ein Ausfluss eben dieser Handlungsfreiheit (an extension of the right of freedom of action) sei. Nur wenn das Ziel der Gewerkschaft, das zum Abschluss des Abkommens gefuehrt habe, allein darauf gerichtet sei, Dritte zu schaedigen, ohne dass letztlich ein eigener Vorteil (selfish advantage) erstrebt werde, sei der Vertrag rechtswidrig. Dies treffe hier jedoch nicht zu, denn der "closed shop" diene sehr wohl dem eigenen Vorteil der Gewerkschaft und ihrer Mitglieder. Zusammenfassend ist zu der in New York entwickelten Rechtsprechung zu sagen, dass sie zu Anfang nicht von der "maxim of intentional infliction of harm without justification" ausging. Jedoch hat auch sie es nicht bei der voellig unbeschraenkten Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer belassen, wie sie noch im Cummings Case zum Ausdruck kommt. Vielmehr wird in Jacob v. Cohen das Ausmass der Handlungsfreiheit von dem Endzweck (ultimate purpose) kontrolliert. Dieser muss im Erstreben eines eigenen Vorteil bestehen (selfish advantage, pursuit of gain). Doch ist die hier herbeigefuehrte Einschraenkung der Handlungsfreiheit geringer, als dies durch die konservative Rechtsprechung geschehen ist. Im Ergebnis deckt die New Yorker Auffassung sich weitgehend mit der von Holmes entwickelten, 73) die ebenfalls letztlich nur die Verfolgung eines eigenen Vorteils als Rechtfertigungsgrund verlangt.

71) vgl. fellow-servant doctrine; s. dazu Daugherty, p. 785 und Frankfurter and Greene, p. 13. Diese Lehre wurde etwa 1825 in der Rechtsprechung begrue ndet. Bald nach obiger Entscheidung wurde durch die "Workman Compensation Acts" Abhilfe geschaffen, auf Grund deren der Arbeitnehmer fuer solche Schaeden entschae digt wird.

72) Jacobs v. Cohen, 183 N.Y. 207, (1905); s.a. Gregory p. 80.

73) s.S. 22 ff.

Das Ergebnis der liberalen Rechtsprechung.

Die liberale Rechtsprechung, angeführt von New York, geht dann auch konsequent immer mehr von dem Begriffen "Motiv", "Zweck" und "Ziel" ab und stellt die Entscheidung auf das "eigene wirtschaftliche Interesse" ab, was in den Fällen zum Boykott und zum "picketing" deutlich werden wird. 74)

Nach der liberalen Rechtsprechung ist der "closed shop" rechtmässig. Es besteht auch darum kein negatives Koalitionsrecht fuer die Arbeitnehmer. Einige Gerichte aber stellten sich sogar voellig auf den Standpunkt des Cummings Case, naemlich, dass es auf die Zwecke und auf sonstige Rechtfertigungsgruende gar nicht ankomme, sondern einzig und allein darauf, ob die Handlungen einen bestimmten Tatbestand des Strafrechts oder des "law of torts" verwirklichen oder nicht. 75) Diese Auffassung wurde besonders in Californien vertreten. 76)

Zusammenfassung der Lehren des Common Law.

Die Kampffreiheit der Arbeitnehmerkoalitionen wird in den Vereinigten Staaten demnach von folgenden Lehren beherrscht:

1.) Der Lehre vom rechtswidrigen Zweck oder "illegal purpose doctrine". Danach sind alle Handlungen rechtswidrig, die nicht einen rechtsmaessigen Zweck verfolgen. Waehrend die Rechtmassigkeit nach der "konserватiven" Rechtsprechung davon abhaengt, dass das Motiv der Vereinigung vorwiegend in dem als Endziel erstrebten eigenen Nutzen 77), dabei aber nicht zugleich in der Absicht der unmittelbaren Schaedigung Dritter liegt, 78) sodass nur Kampfmassnahmen zur Foerderung unmittelbarer eigener Interessen, wie hoehere Loehe und geringere Arbeitszeit rechtmässig sind, genuegt es nach der "liberalen" Rechtsprechung, dass im Endziel ein eigener Vorteil erstrebt wird, 79) sodass auch Kampfmassnahmen zur Erreichung von Zwischenzielen, wie dem "closed shop", rechtmässig sind.

2.) Der Lehre von der vorsaeztzlich rechtswidrigen Schaedigung oder "Maxim of intentionel commission of injury". Danach ist jede vorsaeztzliche Schaedigung rechtswidrig, wenn sie nicht besonders gerechtfertigt ist, d.h. im Rahmen dieser Arbeit, dass sie in Ausuebung des freien Wettbewerbs geschehen muss. Die "liberale Rechtsprechung" sieht eine Wettbewerbshandlung schon in der Verfolgung eines "eigenen wirtschaftlichen Vorteils" und erkennt somit im Gegensatz zur "konservativen" Rechtsprechung auch den Kampf zwischen sozialen Gegenspielern grundsaeztlich als "competition" oder "struggle for life" an, selbst wenn die Sozialpartner um die Verteilung des von ihnen gemeinsam erarbeiteten Sozialproduktes erst mittelbar, also z.B. bloss um den "closed shop" kaempfen. Dagegen sind nach der "konservativen" Rechtsprechung nur Kampfmassnahmen zur Foerderung unmittelbarer eigener Interessen, ohne dass es dabei eines besonderen Rechtfertigungsgrundes bedarf (nach Commonwealth v. Hunt) 7a) rechtmässig, sonst ist nur "trade competition" gerechtfertigt.

74) vgl. Kap. 5. und 6.

75) Gregory, p. 82: "Civil rights doctrine", vgl. Anm. 69a.

76) Daugherty, p. 871; so in Parkinson v. Building Trades Council, 154 Cal. 581 (1908): "An act Lawful in itself is not converted by a malicious or bad motive into an unlawful act, so as to make the doer of the act liable to civil action" vgl. Kap. 6.

77) Daugherty, p. 870: Ultimate benefit, ultimate aim.

78) Immediate intent, immediate injury.

79) vgl. Jacobs v. Cohen, S. 25.

79a) vgl. S. 25.

3.) Der Lehre von der unbeschränkten Handlungsfreiheit oder der "civil rights doctrine". Nach dieser Lehre, die besonders in Californien vertreten wird, 80) genuegt es, dass die Handlungen als solche keinen Rechtsverstoss darstellen. Auf den verfolgten Zweck oder einen Rechtfertigungsgrund kommt es nicht an.

4.) Der Lehre von der Verschwörung in ihrer privatrechtlichen Form, der "doctrine of civil conspiracy". Sie kam nach der Entwicklung obiger Lehren an den hoeheren Gerichten in ihrer Rechtswidrigkeit und Haftung selbstaendig begruendenden Gestalt nicht mehr zur Anwendung. Dass eine Handlung nur deswegen rechtswidrig sei, weil sie von einer Vereinigung 81) verfolgt wurde, war im allgemeinen nicht mehr rechtens, d.i. "good law".

Die Lehren im Verhaeltnis zur "doctrine of civil conspiracy".

Andererseits stehen alle obigen Lehren in einem inneren Zusammenhange miteinander, wie die angefuehrten Faelle gezeigt haben. 82) Es ist weiterhin offenbar, dass sich die "illegal purpose doctrine" und die "maxim of intentionel commission of injury" (ebenso wie die erst unter den Anti-Trust-Gesetzen wieder bedeutsamere "restraint of trade doctrine") 82a) in die Fassung des Tatbestandes der Verschwörung leicht einbauen lassen; denn eine Vereinigung (Koalition) von mehreren zur Erreichung eines rechtswidrigen Zwecks, bzw. zur Durchfuehrung einer rechtswidrigen Tat, liegt immer dann vor, wenn die Rechtswidrigkeit nach jenen Lehren bejaht werden muss. 83) Darum werden vielfach alle diese Lehren unter dem Begriff der "civil conspiracy" zusammengefasst und dieser Ausdruck findet sich auch noch haeufig in den Entscheidungen der Gerichte. 84)

Die Lehren des Common Law und "malice".

In diesem Zusammenhange soll zum besseren Verstaendnis der Entscheidungen auf diesem Gebiet noch naeher auf einen gemeinsamen Kern der "illegal purpose doctrine" und der "maxim of intentional infliction of harm" 85) eingegangen werden. Bei der "illegal purpose doctrine" fragt das Gericht unmittelbar nach dem motivierenden Zweck der Handlung. Ist das Gericht der Auffassung, dass das Verhalten der Vereinigung boeswillig ist (malicious), d.h., dass das Motiv ueberwiegend 86) (Mass.) oder allein 87) (New York) darin besteht, Dritte zu schaedigen, so ist es rechtswidrig (sogenanntes Malice-in-fact).

Bei der vorsaeztlich rechtswidrigen Schaedigung geht das Gericht dagegen von der Vorstellung eines Rechtskonflikts aus. Jeder Mensch hat im Rahmen der Handlungsfreiheit die Berechtigung, nach eigenen Ermessen zu handeln. Diese Berechtigungen verschiedener Personen kommen in Konflikt, wenn von ihnen Entgegengesetztes angestrebt wird: Die Gewerkschaft will den "closed shop" und der Arbeitgeber und die nicht organisierten Arbeitnehmer wollen das Gegenteil (open shop) durchsetzen. Verletzt die Ausuebung einer solchen blossen

80) Daugherty, p. 871.

81) vgl. Cumming Case, S. 24.

82) vgl. Quinn v. Leathem, S. 17 f. fuer "conspiracy" und "Maxim", Carew v. Rutherford, S. 19 f. fuer "conspiracy" und "illegal purpose", und die "dissents" von Holmes, S. 22 ff., S. 19 ff., fuer "illegal purpose" und "maxim".

82a) vgl. Kap. 1. (S. 9) und 9.

83) vgl. Quinn v. Leathem, S. 171 ., u. Carew v. Rutherford, S. 19

84) Daugherty, p. 870 seq.

85) Daugherty, a.a.O.; Gregory p. 89 seq.

86) Gregory a.a.O. "malice frequently turns out to be simply the deliberate intention to do what was done".

87) a.a.O.: "spite fence cases": Letts von Kessler, 54 Ohio St. 73 (1896), Burke v. Smith, 69 Mich. 380 (1888) setting up of a useless structure just to spite one's neighbour - vgl. dazu Schikane Par. 226 BGB).

Berechtigung uebergeordnete Rechte, wie "property" oder "civil rights" (etwa: absolute Rechte und Schutzgesetze), so entsteht kein besonderes Problem, da dann immer auch ein "crime" oder ein spezifisches "tort" (strafbare oder unerlaubte Handlung) vorliegt, sodass das Verhalten rechtswidrig ist. Handelt es sich aber um eine Kollision von Handlungsberechtigungen ⁸⁸⁾ (Freiheiten), oder sonstigen gleichgeordneten Rechten, so hat das Gericht festzustellen, ob die dadurch bewirkte Schaedigung des einen durch den anderen gerechtfertigt ist oder nicht, d.h. hier, ob es innerhalb des nach den Praejudizien anerkannten Wettbewerbs erfolgt ist oder nicht. Nach der Definition des Wettbewerbs als "struggle for life" (Holmes) ist, wie schon ausgefuehrt, eine Rechtfertigung der Handlungen dann ~~anzunehmen~~, wenn sie letztlich dem eigenen Vorteil dienen und nicht allein Dritte schaedigen sollen. Die engere Auslegung der "competition" nach der konservativen Rechtsprechung beschraenkt die Rechtfertigungswirkung dabei auf die Mitglieder einer sozialen Klasse und auf die Verfolgung ein und desselben Zieles (z.B. Kampf der Unternehmer um Absatzmaerkte oder Kampf der Arbeiter um Arbeitsplaetze). Erkennt das Gericht keinen Rechtfertigungsgrund an, dann wird das Verhalten als boeswillig angesehen (sogen. Malice-in-law). ⁸⁹⁾

Mit anderen Worten, die boeswillige Schaedigung ist in jedem Falle rechtswidrig und macht haftbar. Es kommt unter diesem Gesichtspunkt nur auf die Auslegung dessen an, was boeswillig ist, und diese Auslegung ist -- wie aus den bisher angefuehrten Entscheidungen ersichtlich -- recht unterschiedlich. ⁹⁰⁾

Die Bedeutung der Lehren im heutigen Koalitionsrecht.

Diese Rechtssaetze, die hier unter verschiedenen Aspekten dargestellt worden sind, beherrschen und beschraenken die Koalitionsfreiheit und die Kampffreiheit der Koalitionen in den Vereinigten Staaten. ⁹¹⁾ Grundsuetzlich gilt diese Rechtsprechung ebenso fuer die Arbeitgeberkoalitionen wie fuer die Arbeitnehmerkoalitionen. Praktisch richten sich diese Beschraenkungen im Arbeitskampf ueberwiegend gegen die Gewerkschaften. ⁹²⁾ Ein positives Koalitionsrecht gewaehrt das Common Law nicht; es resultiert jedoch aus den konservativen Entscheidungen zur Frage des "closed shop" ein negatives Koalitionsrecht der Arbeitnehmer.

Die vorstehend eroerterten Lehren sind bis heute die Grundlagen des Koalitionsrechts in den Vereinigten Staaten geblieben und ihre Kenntnis ist darum immer noch, u.z. auch zum Verstaendnis der modernen Arbeitsgesetzgebung unerlaesslich, denn die modernen Arbeitsgesetze sind meist nur eine mehr oder weniger starke Modifikation dieser Lehren. ⁹³⁾

⁸⁸⁾ Dies wird deutlich im Mogul Case, S. 15 ff. und Plant v. Woods, S. 20 ff; Mac Naughten p. 140 seq.: "privilege" als Freiheit gegenueber "right", i.e. S. als "Anspruch"; W.N. Hohfeld, Fundamental Legal Conceptions, New Haven, 1823: "...right (is) signifying the affirmative claim of one against another, and privilege (is) signifying the freedom from the right or claim of another."

⁸⁹⁾ Daugherty, p. 871.

⁹⁰⁾ Gregory a.a.O.

⁹¹⁾ Die Rechtsprechung zu den Koalitions-handlungen und Mitteln ist behandelt in Kap. 4 ff.

⁹²⁾ Vgl. dazu Teil I, Abschnitt II und III, s.a. Daugherty, p. 920.

⁹³⁾ Gregory, p. 82.

3. Kapitel:

Die "injunction" und ihre Bedeutung
fuer die Koalitionsfreiheit

Wie schon ausgeführt, ist der unmittelbar aus dem Common Law sich ergebenden Schadenersatzanspruch in Geld ein praktisch wenig geeignetes Mittel, um die Kampffreiheit der Gewerkschaften tatsächlich wirksam einzuschranken. Ein geeignetes Mittel sollten jedoch um 1880 die amerikanischen Gerichte in der "injunction" finden, die damals gegen die Gewerkschaften erstmals zur Anwendung kam. Seitdem ist die "injunction" ein Bestandteil des amerikanischen Arbeitsrechts geblieben.¹⁾ Ihre grösste Bedeutung im Kampf gegen die Arbeitnehmerkoalitionen hatte sie von 1920 bis 1932. Es ist aber zu bemerken, dass sie in den letzten Jahren auch häufiger zugunsten der Gewerkschaften gegen Kampfmassnahmen der Arbeitgeber angewandt worden ist.

Equity und Common Law.

Die "injunction" gehoert dem Billigkeitsrecht (equity) an, einem Recht, welches sich urspruenglich am Hofe des Koenigs von England gebildet hat, als das alte Common Law sich als zuwenig anpassungsfähig erwiesen und -- infolge der veraenderten Lebensverhaeltnisse -- immer mehr zu unbilligen Ergebnissen gefuehrt hatte.²⁾ Die Rechtsprechung oblag "in equity" zuerst im Auftrage des Koenigs seinem Kanzler (chancellor), spaeter ging sie auf besondere Gerichte ueber (courts of chancery). Waehrend inzwischen die "law courts" (die nach Common Law urteilen), und "courts of chancery" (fuer equity) fast ueberall im anglo-amerikanischen Rechtskreis organisatorisch zusammengefasst worden sind, bilden Common Law und Equity noch immer zwei getrennte Rechtsmaterien, deren gegenseitige Abgrenzung nur geschichtlich zu verstehen ist. Der Unterschied wird dadurch noch heute augenfällig, dass obwohl derselbe Richter sowohl nach Common Law als auch nach Equity Recht spricht, er im ersteren Falle (auch im Privatrecht) mit einer Jury (Geschworenenbank)^{2a)} und im letzteren als Kanzler, d.h. Einzelrichter sitzt.

Equity ist kein selbstaendiges Recht wie das Common Law, sondern nur ein Aushilfs- und ein Ergaenzungsrecht, welches unbillige Ergebnisse des Common Law korrigieren soll. Durch den Kanzler wurden u.a. zwei bedeutsame Rechtsinstitute entwickelt, die "specific performance", die gerichtliche Erzwingbarkeit des Anspruchs auf Vertragserfuellung und die "injunction", den Befehl (writ) des Gerichts an bestimmte Personen oder Personengruppen, eine gewisse Handlung zu tun oder zu unterlassen.³⁾

Die Kanzler der ersten Zeit waren Kleriker, die mit dem roemischen Recht bekannt waren. Sie bildeten die "injunction" nach dem Vorbild des Interdicts der roemischen Praetoren aus, welches ebenfalls die Aufgabe hatte, der Billigkeit gegenueber den oft zu starren "jus civile" zum Durchbruch zu verhelfen. Der Vorteil der "injunction" bestand im wesentlichen darin, die Entstehung einer Schaedigung von vornherein zu verhindern, sowie darin, durch ein Schnellverfahren anstatt durch einen langwierigen Schadenersatzprozess einen praktischen Erfolg zu erzielen.

1) vgl. besonders: Frankfurter und Greene, The Labor Injunction, 1930, pp. 17 seq.

2) Gregory, p. 96.

2a) Allerdings ist heute vielfach der Verzicht auf die Jury gestattet.

3) Daugherty, p. 907: "An injunction is an order or writ issued by a court in equity commanding an individual or a group of individuals to do or refrain from doing certain acts".

Die Voraussetzung der "injunction".

Das Gericht darf aber nur dann eine "injunction" erlassen, wenn gewisse allgemeine Voraussetzungen des Billigkeitsrechts erfuehlt sind.⁴⁾ So soll sie nur ergehen, wenn die nach Common Law gegebene Rechtsverfolgungsmoeglichkeit (Schadenersatz in Geld) sich als unzureichend herausstellt (inadequate remedy at law). In der Regel wird auch die Moeglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung als ausreichender Rechtsschutz angesehen.⁵⁾ Die Moeglichkeit, Schadenersatz in Geld zu erlangen, wird dann als unzureichend angesehen, wenn gegen den Rechtsverletzer tatsaechlich, etwa mangels Masse, nicht vollstreckt werden kann,⁶⁾ oder wenn unersetzbarer Schaden droht (irreparable damage is threatened). Das heisst, dass der Schaden nicht wieder gut gemacht oder nicht in Geld berechnet werden kann,⁷⁾ Dabei soll der Schaden, der dem Rechtssuchenden droht, immer groesser sein, als der Schaden, der dem Gegner durch die "injunction" zugefuegt werden wird (principle of equal loss).⁸⁾ Ausserdem muss derjenige, der um eine "injunction" nachsucht, mit reinem Gewissen (with clean hands) vor das Gericht treten, d.h. er muss seinen eigenen Verpflichtungen gerecht geworden sein (have put his own house in order) und sich selbst keines rechtswidrigen Verhaltens schuldig gemacht haben.⁹⁾

Die "injunction" schuetzt "property".

Die "injunction" diene grundsatzlich nur dem Schutz von "property". Dieser Begriff umfasste urspruenglich nur koerperliche Gegenstaende (aehnlich unserem Sachenrecht), ~~was aber in~~ heutiger Terminologie dem Begriff "tangible property", dem "intangible property" gegenuebersteht, entspricht.¹⁰⁾ Die Rechtsentwicklung hat schon zu Ende des vorigen Jahrhunderts dazu gefuehrt, dass die Entscheidungen immer mehr Vermögenswerte, Rechte und Interessen, als "property" erklaerten, so u.a. den "good will" einer Firma und die Freiheit, nach eigenem Ermessen seinen Geschaeften nachzugehen (right to do business).¹¹⁾ Das heisst z.B., dass die Absperrung eines Arbeitgebers vom Arbeits- oder Warenmarkt eine Verletzung seiner "property" sein kann. Ebenso sind vielfach auch die Vertragsfreiheit (liberty of contract) und damit die Freiheit vom "closed shop" (der Organisationskausel) als "property" und somit als negatives Koalitionsrecht angesehen worden.¹²⁾

Waehrend die englischen Gerichte trotz dieser Ausweitung des Begriffs "property" die "injunction" grundsatzlich nur auf den Schutz von koerperlichen Gegenstaenden (tangible property) beschaenkten, gingen die amerikanischen Gerichte so weit, diesen Schutz nicht nur auf "intangible property" zu erstrecken, sondern ihn auch der "doctrine of conspiracy", der "illegal purpose doctrine" und der "maxim of intentional commission of harm without justification" zuteil werden zu lassen, ohne weiter nach einer drohenden Verletzung von "property" zu fragen.¹³⁾ Genaue Grenzen des Anwendungsgebietes der "injunction" koennen hier nicht gegeben werden. Das wuerde ueber den Rahmen der Arbeit hinausgehen.

5) Pollok, S. 200.

6) Daugherty, a.a.O.

7) Daugherty, p. 908, dies bezieht sich aber nicht nur auf den ideellen Schaden.

8) Nach "good law", d.h. allgemein anerkanntem Recht, wird eine Sicherheitsleistung verlangt. Vgl. dazu Daugherty, a.a.O.

9) a.a.O.

10) Taylor, p. 519; Gregory, p. 97; Daugherty, p. 908.

11) Mac Naughton, p. 58; "business right" seit etwa 1870 = property rights; Brooks, p. 34; Walter F. Dodd, Cases and Material on Constitutional Law, 1941, p. 854; Gillespie v. People, 188 Ill. 176; Otties Lony et al. v. Wilson Storage and Transfer Co. et al., 8 LC (Labor Cases) Par. 62, 310, S. Da. (1944).

12) Gregory, p. 97.

13) Gregory, p. 103, Daugherty, p. 908.

Droht nun eine solche Schaedigung eines anderen, oder ist sie schon begangen worden und drohen weitere schaedigende Handlungen, so kann der Betroffene unter den angegebenen Voraussetzungen eine "injunction" erlangen. Dabei sind drei verschiedene Stufen der "injunction" zu unterscheiden: 14)

Die drei Stufen der "injunction".

1.) Die "ex parte order" oder "temporary restraining order". Diese wird gewaehrt, wenn die Gruende dafuer durch eidesstattliche Versicherungen (sworn statements or affidavits) glaubhaft gemacht worden sind. Die Anhoerung des Antragsgegners oder die Vernehmung von Zeugen ist nicht erforderlich. Die "ex parte order" will eine schnelle Rechts-hilfe ermoeeglichen. Ihre Wirkungskdauer wird auf eine bestimmte Frist, meist fuenf bis zehn Tage, beschraenkt, innerhalb welcher der Gegner und der Antragsteller gemeinsam gehoert werden sollen (preliminary hearing).

2.) Dieser Termin erschoeppt sich meist in der gegenseitigen Vorlage von eidesstattlichen Versicherungen. Der Richter hat dann zu entscheiden, ob der Gerichtsbefehl bestehen bleiben soll oder nicht. Bejahendenfalls wird eine "temporary injunction" oder "interlocutory injunction" oder "injunction pendente lite" erlassen. Aus der letzten Bezeichnung geht hervor, dass diese "injunction" bis zum Ende des anschliessenden, ordentlichen Verfahrens in Geltung bleibt. 15)

3.) Erweist sich die "injunction" im ordentlichen Verfahren (nach Equity) als begruendet, so ergeht eine "permanent injunction", gegen die das uebliche Rechtsmittel der Berufung (appeal) gegeben ist. Grundsatzlich ist erforderlich, dass die "injunction" dem Gegner zugeteilt wird (served). Erst damit wird sie rechtswirksam. Verletzt der Gegner den an ihn gerichteten Befehl des Gerichts, so wird sein Verhalten als Missachtung des Gerichts angesehen (contempt of court), das dieses Verhalten sofort mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe ahnden kann. 16) Derselbe Richter, der die "injunction" erlassen hat, sitzt auch hier zu Gericht (auch dieses Verfahren findet ohne "Jury" statt).

Die Bedeutung der "injunction" fuer die Koalitionsfreiheit.

Die Bedeutung der "injunction" liegt fuer die tatsaechliche Koalitionsfreiheit darin, dass die "exparte order" einen sofortigen Rechtsschutz gegen drohende Massnahmen der Arbeitnehmer gewaehrt, und dass das schnelle "contempt of court" -Verfahren die Mittel zur energischen Durchsetzung der "injunction" bietet. Waehrend die "injunction pendente lite" auch noch fuer den jeweiligen Arbeitskampf praktische Bedeutung hat, indem sie die Moeglichkeit gibt, die Anordnung des Gerichts ueber einen laengeren Zeitraum aufrecht zu erhalten, hat die "permanent injunction" wesentlich der Rechtsfortbildung gedient. Der Arbeitskampf als welcher in der Regel im Zeitpunkt, wenn diese Entscheidung ergeht, schon laengst beendet oder beigelegt. 17)

Auf die "injunction", die eigentlich dem Verfahrensrecht angehoeert, musste deswegen naeher eingegangen werden, weil i.d.R. erst mit ihrer Hilfe die materiell-rechtlichen Beschraenkungen der Kampffreiheit tatsaechlich derart wirksam gestaltet worden sind, dass

14) Brooks, p. 34.

15) vgl. dazu die einstweilige Verfuegung, die weitgehend mit den ersten beiden Stadien des "injunction" -Verfahrens uebereinstimmt.

16) Im Strafverfahren gibt es den sogen. "criminal contempt" entsprechend dem hier erwahnten sogen. "civil contempt" des zivilrechtlichen Verfahrens, vgl. Michaelson v. US, 266 42 (1924), Dodd p.199 seq.

17) vgl. Frankfurter and Greene, pp. 77 seq. u. Taylor, p. 557 seq.

sie vor den Parteien Beachtung gefunden haben. Dies gilt besonders heute, nachdem die "doctrine of criminal conspiracy" ihre Bedeutung verloren hat. Ausserdem ist bedeutsam, dass es gerade ueber eine grosszuegigere, ihre Voraussetzungen vernachlaessigende Anwendung der "injunction" zu einer weiteren Einengung der tatsaechlichen Handlungsfreiheit der Gewerkschaften kommen sollte. Darum hat sich auch die erste bedeutende, die Arbeitnehmer und ihre Gewerkschaften schuetzende Gesetzgebung nicht gegen die notwendigerweise jeder "injunction" zu Grunde liegenden materiellen Rechtsnormen des Common Law oder des Gesetzesrechts gerichtet, sondern gerade gegen die "injunction" selbst, ihr Verfahren und ihre Durchsetzung (vgl. Clayton Act and Norris La Guardia Act).

Die Einfuehrung der "injunction" in das Koalitionsrecht.

Die Einfuehrung der "injunction" in das Koalitionsrecht Amerikas geschah unter englischem Einfluss 17a) durch die Gerichte der Einzelstaaten 17b) um 1880. Nach Gregory geschah die Uebernahme dieser Rechtsprechung durch die Bundesgerichte mehr zufaellig 18), wie in folgendem Falle: Eine Eisenbahngesellschaft befand sich offenbar in Zahlungsschwierigkeiten. Das Gericht "in equity" hatte darum einen Zwangsverwalter (receiver) bestellt, der die Aufgabe hatte, die Geschaefte der Gesellschaft gewinnbringend weiterzufuehren. Diese Aufgabe des Verwalters wurde durch einen Streik der Arbeitnehmer der Gesellschaft, die hoehere Loehne verlangten, gefaehrdet. Er erklaerte darauf dem Gericht, dass der Streik das von ihm verwaltete Vermoegenschaedige und weiter zu schaedigen drohe und ersuchte um den Erlass einer "injunction" gegen die streikenden Arbeitnehmer, die wegen der Verantwortlichkeit des Gerichts fuer das Konkursvermoegen ohne Zoegern gewaehrt wurde.

Als die Arbeitnehmer der "injunction" nicht nachkamen, wurde ihre Anfuhrer und einige weitere Arbeiter wegen Missachtung des Gerichts zu Gefaengnisstrafen verurteilt. Damit war der Streik beendet, der gesamte Vorgang hatte nur Stunden und nicht, wie allgemein im ordentlichen Verfahren (nach Common Law) Wochen oder gar Monate gedauert. Die praktische Brauchbarkeit der "injunction" in der Bekaempfung der Arbeitnehmerkoalitionen war schlagartig erwiesen.

Die Ausgestaltung der "injunction" im Arbeitskampf.

Die "injunction" setzte sich daraufhin schnell durch. Ende der achtziger Jahre war sie ueberall anerkannt. In Sherry v. Perkins 19) hatten streikende Arbeitnehmer Banner umhergefuehrt, die alle Arbeitssuchenden aufforderten, keine Arbeit in dem bestreikten Unternehmen anzunehmen. Dieses Verhalten wurde als eine Verletzung des Rechtes des Arbeitgebers angesehen, sein Geschaeft nach eigenem Er-massen zu fuehren (property!), und durch ein "injunction" verboten.

In Plant v. Woods, 20) einem weiteren Fall, handelte es sich um einen Streik fuer den "closed shop". Das Gericht hat dieses Verhalten der Arbeitnehmer wegen des Fehlens eines Rechtfertigungsgrundes als rechtswidrig angesehen. Obwohl die "injunction" von einer rivalisierenden Gewerkschaft und nicht von den betroffenen

17a) Frankfurter and Greene, pp 20 seq.; Springhead Spinning Co. v. Dilley, L.R. 6 Eq. 551, 1868. In England wurde diese Lehre aber bald aufgegeben.

17b) Frankfurter and Greene, pp. 20 seq.: Johnston Harvester Co. v. Meinhardt, 60 How. Pr. 168 (N.Y. 1880), an Ohio Case, Case at Baltimore in 1883, Iowa Case in 1884 etc.

18) Gregory, p. 95 seq.; Frankfurter and Greene, p. 23, fuehren folgende Faelle dieses Art an: US v. Kane, 23 Fed. 748 (D. Colb., 1885); Farmers' Loan and Trust Co. v. Northern Pac.R.Co., 60 Fed. 803 (E.D. Wis., 1894).

19) 147 Mass. 212 (1888); Pollok, S. 200; Frankfurter and Greene, p.22.

20) 176 Mass. 492 (1900), vgl. Kap. 2.

Arbeitgebern nachgesucht worden war, befasste sich das Gericht vorwiegend mit der Schaedigung der Arbeitgeber und nicht der klagenden Gewerkschaft. Die Argumentation des Gerichts ging dahin, die Drohung der beklagten Gewerkschaft -- "die Arbeitgeber konnten mit Schwierigkeiten in ihrem Betrieb rechnen,²¹⁾ wenn sie nicht in den "closed shop" einwilligen wuerden"-- bedeute mehr als eine Drohung mit blosser Niederlegung der Arbeit. Diese Aeusserung stelle eine Druckmassnahme dar, um die Beschaeftigung anderer Arbeitnehmer zu verhindern. Sie lasse SachbeschaeDIGungen und die geschaeftliche Vernichtung der betroffenen Arbeitgeber erwarten. Diesen Sachverhalt nahm das Gericht an, obwohl keine konkreten Anzeichen auf derartige Folgen hinwiesen. Tatsaechlich drohte noch gar kein unersaetzlicher Schaden durch rechtswidrige Handlungen. Das Gericht hatte diese Voraussetzung der "injunction" einfach unterstellt. Aus den in der Entscheidung angefuehrten Gruenden wird deutlich, dass das Gericht glaubte, in erster Linie die Arbeitgeber schuetzen zu muessen,²²⁾ obwohl diese doch gar nicht um eine "injunction" nachgesucht hatten.²³⁾ Diese Haltung der Gerichte, kann bis in die dreissiger Jahre dieses Jahrhunderts deutlich in der Rechtsprechung erkannt werden.

Als -- in einem weiteren Falle -- 24) streikende Arbeitnehmer Arbeitswillige durch Drohungen genoetigt hatten, von der Arbeit fernzubleiben, erklarte ein Bundesgericht, diese Handlungen koennen durch eine "injunction" untersagt werden, auch wenn die Beklagten strafrechtlich verfolgt werden koennen. Denn die "injunction" bezwecke den Schutz von Vermoegensrechten (property rights). Wegen der Haeufigkeit der von den Beklagten begangenen Handlungen und da die Beklagten nicht zahlungsfaehig seien, koenne nur die "injunction" adequaten Rechtsschutz gewaehrleisten.

Bald darauf machten einzelne Gerichte den Erlass einer "injunction" nur noch davon abhaengig, dass durch rechtswidriges Verhalten "unersetzbarer Schaden drohe". Die noch beachteten Voraussetzungen der "injunction" waren damit auf ein Mindestmass herabgesunken. Jede drohende rechtswidrige Schaedigung von Vermoegenswerten und darueber hinaus jede drohende rechtswidrige Schaedigung unter den zuvor (Kap. 2) erlaeuterten Common-Law-Lehren konnte untersagt werden, beziehungsweise es konnte die Beseitigung eines solchen schaedigenden Zustandes anbefohlen werden. Diese rigerose und willkuerliche Anwendung der "injunction" wurde unter der Bezeichnung "government by injunction" (d.h. etwa: Regieren mittels einseitiger Verfuegung) von den Arbeitnehmern gehasst und gefuerchtet.²⁵⁾

21) Gregory, p. 63; "...might expect trouble in their business".

22) vgl. auch Pollok, S. 199: Jaffee, Inc. v. Sidney Hillman, 189 New York Supp. 521 (1921): "The courts must stand at all times as the representatives of capital, captains of industry, devoted to the principle of individual initiative, protect property and persons from violence and destruction, strongly opposed to all schemes for the nationalisation of industry and yet save labor from oppression and be conciliatory toward the removal of the workers just grievances".

23) Gregory, p. 64.

24) 51 Fed. 206 (1892), vgl. Pollok, S. 200.

25) Pollok, S. 200, Frankfurter and Greene, p. 1; die Demokratische Partei nahm unter diesem Schlagwort gegen obige Gerichtspraxis besonders in der Wahl des Jahres 1896 Stellung.

Die "blanket injunction".

Die "injunction" sollte aber noch eine weitere Ausgestaltung im Arbeitskampfrecht erfahren. Als der Pullman-Streik, ein Sympathiestreik der Eisenbahnergewerkschaften im Jahre 1894, ein solches Ausmass angenommen hatte, dass fast der gesamte Verkehr in den Vereinigten Staaten lahmgelegt worden war, ersuchte die Bundesregierung ein Bundesgericht (Circuit Court for the Northern District of Illinois) um eine "injunction", die gegen alle Beteiligten und gegen alle mit dem Streik verbundenen Handlungen gerichtet sein sollte (sogen. "omnibus bill").

Das Gericht kam dem Ersuchen nach und verbot den Funktionaeren der Gewerkschaften, allen Personen, die mit ihnen verbunden oder verschworen seien, wie ueberhaupt jederman (all persons whosoever) jegliche Handlung, die den zwischenstaatlichen Transportverkehr 26) behindern koennte. 26a)

In der "injunction" wurde ausdruecklich erklart, dass sie gegen jederman wirksam sei, obwohl sie nur einigen Funktionaeren zugestellt worden war. Damit war die sogenannte "blanket injunction" eingefuehrt, 27) d.h. eine Art Blankoermaechtigung u.U. jederman wegen "contempt of court" vor das Gericht bringen und bestrafen zu koennen. Sechs Monate spaeter verurteilte dasselbe Gericht vier der Funktionaere wegen Missachtung dieses Gerichtsbefehls zu Gefaengnisstrafen. Der nach den Grundsuetzen von Habeas-Corpus von Eugene V. Debs, einem der Funktionaere, erhobenen Einspruch gegen diese Freiheitsentziehung wurde durch das Oberste Bundesgericht abgewiesen und die Rechtmassigkeit der "injunction" anerkannt. 28) Mit diesen Entscheidungen hatte um die Jahrhundertwende die "injunction" fuer das Koalitionsrecht ihre wesentliche Ausbildung erfahren. Die Entscheidung in Re Debs machte die "injunction" erstmalig in der breiteren Oeffentlichkeit bekannt. Seitens der Arbeitnehmer und ihrer Gewerkschaften begann nunmehr ein jahrzehntelanger Kampf gegen ihre Anwendung und im Hinblick auf ihre Rechtsgestaltung im Arbeitskonflikt. Allerdings ist zu beachten, dass nicht alle Jurisdiktionen in den Vereinigten Staaten jede dieser Fortbildungen mitmachten. So weigerten sich z.B. die wenig gewerkschaftsfreundlichen Gerichte von Massachusetts, die "blanket injunction" zuzulassen. 29)

Die Arbeitsniederlegung als solche.

Durch die so ausgebildete "injunction" konnten in der Regel alle fuer rechtswidrig erklarten Kampfhandlungen der Arbeitnehmer, sowie alle die Handlungen, die zur Erreichung eines rechtswidrigen Zweckes unternommen wurden, erfasst werden. Ausgenommen war durchweg jedoch die Arbeitsniederlegung als solche. Das ergibt sich schon aus der Unerzwingbarkeit von Dienstleistungen nach Common Law und auch aus den Amendments V, XIII und XIV der Bundesverfassung. 29a)

26) d.h. der Verkehr zwischen den einzelnen Bundesstaaten; vgl. "interstate commerce clause", Kap. 9.

26a) Frankfurter and Greene, pp. 6 seq., Das Gericht stuetzte sich auf den Interstate Commerce Act von 1887 -- inzwischen mehrfach abgeaendert -- und erklarte, dass es fuer die Behinderung zwischenstaatlichen Handels keinen Rechtfertigungsgrund gebe.

27) Fuer weitere Faelle vgl.: "injunction" v. Judge Anderson im Kohlenarbeiterstreik 1919. Judge Hough 1922 und 1927, Judge Wilkerson im Eisenbahnbetriebsarbeiterstreik 1922 u.a.m.

28) In Re Debs, 158 US (1895), Auszug bei Stein u. Raushenbush, Labor Cases and Materials, p. 64 seq. Rechtlich wurde die Stuetze des Erlasses hauptsaechlich im Interstate Commerce Act gefunden. Ein unteres Gericht wandte jedoch den Sherman Act an, s.a., US v. Debs, 64 Fed, 724 (N.D. Ill, 1894), vgl. Frankfurter and Greene, p. 7.

29) Daugherty, p. 671.

29a) Vgl. Kap. 4.

Deswegen wird bei einem rechtswidrigen Streik durch die "injunction" nur der Widerruf der Streikaufrufung durch die Gewerkschaftsfuehrer angeordnet. Als in einem Falle die Arbeitsniederlegung als solche verboten worden war, 30) wurde die "injunction" in der Berufungsinstanz aufgehoben. Das Gericht erblickte darin eine "unfreiwillige Sklaverei", die mit der Verfassung der Vereinigten Staaten nicht im Einklang stehe (Amendment XIII). 31) Das Recht die Arbeit niederzulegen, ist demnach ein durch die Verfassung geschuetztes Grundrecht. 32) Die dargelegte Rechtslage hat die Handlungsfreiheit der Arbeitnehmerkoalitionen in manchen Jurisdiktionen, so stark behindert, dass die blosse Koalitionsfreiheit, die durch die "injunction" nicht beruehrt wurde, kaum noch praktische Bedeutung hatte. 33) Auf die Wirkung dieses Rechtsinstituts auf die verschiedenen Kampfmittel und Kampfzwecke wird in den naechsten Kapiteln einzugehen sein.

30) Arthur v. Oaks, 60 Fed. 803 (1893), 63 Fed. 310 (1894) Pollok S. 201; Daugherty, p. 896.

31) 63 Fed. 310; Pollok, a.a.O.; Harold W. Metz and Meyer Jacobstein, A National Labor Policy, 1947, p. 85.

32) a.a.O.

33) Gregory, p. 101: "...such injunction left little, if any, scope for even peaceful economic coercive activity on the part of the unions".

Abschnitt II: Das Ausmass der Koalitionsfreiheit auf

Seiten der Arbeitnehmer:

4. Kapitel:

Der Streik

In diesem Abschnitt soll das Ausmass der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer vom Gesichtspunkt der im Arbeitskampf durch die Arbeitnehmer angewandten Kampfmittel aus dargelegt werden. Die Grundlage dieser Ausfuehrungen stellen die im vorigen Abschnitt erlaeuterten Lehren und Institute dar.

Das Hauptkampfmittel der Arbeitnehmervereinigungen ist der Streik. Obwohl seit Commonwealth v. Hunt die Streikfreiheit grundsatzlich anerkannt ist, so handelt es sich doch nicht um eine absolute Freiheit, wie aus der Begruendung dieses Falles ersichtlich ist. ¹⁾ Wie schon gezeigt worden ist und wie im einzelnen noch dargelegt werden soll, haben die Gerichte Rechtsgrundsatzte entwickelt, die teilweise eine weitgehende Beschraenkung der Streikfreiheit herbeifuehren. Diese Beschraenkung ging oft so weit, dass jeder Streik praktisch unmoeglich gemacht wurde und die Streikfreiheit somit ihre Bedeutung einbuesste.

Das Arbeitsverhaeltnis und der Streik.

Ehe auf die Grenzen der Streikfreiheit naeher eingegangen werden soll, erscheint es angebracht, hier vorerst die Rechtsnatur des Arbeitsverhaeltnisses zu behandeln, denn naturgemaess muessen sich enge rechtliche Wechselwirkungen aus dem Arbeitsverhaeltnis und dem Streik und damit die Niederlegung der uebernommenen Arbeit ergeben.

Das uebliche Arbeitsverhaeltnis oder die "master - servant relationship" nach Common Law (die moderne Bezeichnung ist "relationship employer - employee"), ²⁾ von dem auszugehen ist, hat sich unter dem Gesichtspunkt der Vertragsfreiheit dahin entwickelt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer berechtigt sind, ein Arbeitsverhaeltnis frei zu den von ihnen gewuenschten Bedingungen jederzeit einzugehen und zu beenden (employment at will). ³⁾ Der Arbeitgeber kann einfach durch die Weigerung weiterer Beschaeftigung ohne vorgaengige Kuendigung das Arbeitsverhaeltnis auflösen. Ebenso kann der Arbeitnehmer das Arbeitsverhaeltnis durch Niederlegung seiner Arbeit jederzeit beenden. Demgemaess wurde der Streik zuerst nur als gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung (collective quitting of work) und folglich zugleich als gemeinschaftliche Beendigung der betroffenen Arbeitsverhaeltnisse angesehen.

Es sollte sich aber im Laufe der Zeit immer mehr die Erkenntnis durchsetzen, dass die Arbeitsniederlegung zur Durchfuehrung eines Streiks von den Arbeitnehmern gar nicht als endgueltige Aufgabe der Arbeit und Beendigung der Arbeitsverhaeltnisse gedacht ist. Denn der Wille der Streikenden geht dahin, spaeter die Arbeit wieder aufzunehmen. ⁴⁾ In mehreren Entscheidungen ⁵⁾ wurde dann auch anerkannt, dass zwischen dem streikenden Arbeitnehmer (striking employee) und dem Arbeitgeber noch Rechtsbeziehungen aus dem Arbeitsverhaeltnis fortbestehen; eine Entwicklung, die dann besonders durch den Wagner Act gefoerdert wurde. ⁶⁾ Der Streik ist demnach eine gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung zwecks Erreichung gewisser Ziele, die in

1) Gregory, p. 106; Daugherty, p. 894: "...the right to strike is a relative rather than an absolute thing. The striker's rights are relative to the rights of the parties..."

2) Daugherty, p. 825; vgl. Garew v. Rutherford, s. Kap. 2.

3) Daugherty, a.a.O.: "...under the existing statutory and common law all labor contracts were terminable at will, even apprenticeship agreements. The only exceptions were found in certain occupations where the public welfare was extraordinarily important..."

4) Gemeinschaftliche endgueltige Arbeitsniederlegung = "simultaneous resignation" vgl. Mac Naughton, p. 97.

5) Mac Naughton a.a.O.: Greensfields v. Central Labor Council, 104 Ore 236, 192 Pac. 783 (1920); State v. Personett, 114 Kan. 680, 220 Pac. 530 (1923) u.a.m.

6) Taylor, p. 592: NLRB v. Mackay Radio Telegraph Co., 304, US 333 (1938); vgl. Kap. 12.

der Absicht erfolgt, die Arbeit spaeter wieder aufzunehmen. 7)
Beendet wird der Streik entweder durch die Wiederaufnahme der Arbeit, was heute meist als Fortsetzung der alten Arbeitsverhaeltnisse angesehen wird, oder dadurch dass es dem Arbeitgeber gelingt, seinen Betrieb mittels anderer kompetenter Arbeitnehmer in einem normalen Umfange fortzusetzen, womit auch die Arbeitsverhaeltnisse der streikenden Arbeitnehmer endgueltig beendet werden. Da ein Arbeitsverhaeltnis in aller Regel nur ein sogenanntes "employment at will" darstellt, welches jederzeit, wie dargelegt, beendet werden kann, ist die Beteiligung des einzelnen Arbeitnehmers an einem Streik auch kein Vertragsbruch. Denn eine rechtsgueltige Verpflichtung (valid consideration), Arbeit zu leisten, besteht nicht. 9)

Sind jedoch die Parteien ausnahmsweise einen "service contract", d.h. einen gegenseitig verpflichtenden, formellen Arbeitsvertrag eingegangen, in dem Kuendigungsfristen ausbedungen worden sind, so stellt die Beteiligung an einem Streik ohne fristgerechte Kuendigung einen Vertragsbruch (breach of contract) dar, der dann den Arbeitnehmern fuer den entstehenden Schaden haftbar macht. 10) Die Wiederaufnahme der Arbeit selbst kann aber auch in diesem Falle nicht erzwungen werden, 11) wenn man von bestimmten Arbeitnehmergruppen, fuer die aus oeffentlich-rechtlichen Gruenden eine unmittelbare Arbeitspflicht besteht und fuer die es somit kein Streikrecht geben kann, absieht.

Daneben gibt es noch eine Gruppe von Arbeitnehmern, fuer die nach der Rechtsprechung zwar kein unmittelbarer Arbeitszwang besteht, jedoch ein mehr oder weniger weitgehendes Streikverbot. 12)

Ein voelliges Streikverbot besteht fuer Arbeitnehmer im oeffentlichen Dienst (Workers in public employment", wie bei der Post, Feuerwehr, Polizei). Das Streikrecht der Arbeitnehmer der Eisenbahngesellschaften und der allgemeinen Versorgungsbetriebe (public utility workers) unterliegt vielfach besonders oertlichen, zeitlichen, u.a. Beschraenkungen. 12a)

Verfassungsrechtlich steht das Recht des einzelnen Arbeitnehmers auf jederzeitige Arbeitsniederlegung grundsaeztlich -- von den angefuehrten Ausnahmen abgesehen -- unter dem Schutz der Bundesverfassung (Amendment XIII, Verbot von Sklaverei, Knechtschaft und Zwangsarbeit; Amendment V, XIV, Schutz der Freiheit). Inwieweit dieser Verfassungsschutz auch fuer das Streikrecht selbst gilt, ist meines Wissens noch nicht entschieden worden. 12b)

7) Metz, p. 85 seq.

8) Mac Naughton, p. 109: Mode Novelty Co. v. Taylor, 122 NJ Eq. 593, 195 Atl. 819 (1937): The strike ends when the places of the strikers have been filled with competent men, and the employers business is operating in a normal manner and to a normal extent again".

9) Vielmehr begruendet die geleistete Arbeit eine "consideration" (rechtliche Verpflichtung) zur Lohnzahlung.

10) Mac Naughton, p. 97; vgl. auch Kap. 6 zur Antigewerkschaftsklausel.

11) Arthur v. Oaks, 63 Fed. 310 (C.C.A. 7th, (1894)), s.Kap. 3.

12) vgl. Daugherty, p. 896: Western Union Telegraph So. v. International Brotherhood of Electrical Workers, 6 F (2d) 444 (1925): "...enjoined them from conspiring or combining to quit."

12a) Daugherty, a.a.O. Sec. 305 des Taft-Hartley Act erklaert ausdruecklich, dass die Arbeitnehmer des Bundes kein Streikrecht haben, vgl. Kap. 14, Anm. 47.

12b) vgl. hierzu aber Arthur v. Oaks, Kap. 3; s.a. Kap. 13: Dort erfolgt die Abhandlung verwandter Fragen.

Der rechtswidrige Streik.

Nachfolgend soll nun dargelegt werden, wann ein Streik, unter Ausschluss der eben erwahnten Sonderlagen, rechtswidrig ist und zwar getrennt.

- 1.) nach den mit dem Streik verfolgten Zwecken und
- 2.) nach den angewandten Mitteln und Methoden.

Dabei ist zu beachten, dass bei der mannigfachen Ausgestaltung des amerikanischen Rechtes sich nur allgemeine Tendenzen aufzeigen lassen. Dies gilt auf dem Gebiete des Streikrechts im besonderem Masse. 13)

Der rechtswidrige Zweck im Streik.

Geht man von dem verfolgten Zweck aus, so ergibt sich folgendes Bild: Uebereinstimmung scheint heute darueber zu bestehen, dass der Streik rechtmassig ist, der hoehere Loehne und kuerzere Arbeitszeit, sowie guenstigere Arbeitsbedingungen sonstiger Art, die dem Arbeitnehmer selbst unmittelbare Vorteile gewaehren, zum Zwecke hat. 14)

Einheitlichkeit duerfte andererseits auch darueber bestehen, dass ein Streik immer dann rechtswidrig ist, wenn ein Zweck erstrebt wird, der gegen Gesetze (legislation) oder die ueblichen Tatbestaende der unerlaubten Handlung oder des Strafrechts verstoesst. 15) Weitgehende Uebereinstimmung besteht offenbar auch in der Verwerfung des Sympathiestreiks als rechtswidrig. 16) Diese Rechtsprechung stuetzt sich u.a. auf die "maxim", nach welcher der dem Arbeitgeber durch den Streik zugefuegte Schaden dann nicht gerechtfertigt ist, wenn der Streik nicht "dem Vorteil" der Streikenden dient. 17) Allerdings wird hierzu auch vereinzelt die Auffassung vertreten, dass die Arbeitnehmer eine einzige Klasse sind und dass der Klassenvorteil zugleich auch der Vorteil des einzelnen streikenden Arbeitnehmers ist, und zwar u.a. deswegen, weil die aus "Sympathie" Streikenden sich so der Freundschaft und Unterstuetzungsbereitschaft der anderen Arbeitnehmer versichern. 18)

Ebenso wird der Generalstreik in der Regel fuer rechtswidrig erklart, da er meist als ein besonders ausgedehnter Sympathiestreik oder als ein politischer Streik, der gegen die Regierung (against the government) gerichtet ist, in Erscheinung tritt. 19) Im uebrigen ist die Rechtsprechung zum Streikzweck recht unterschiedlich.

Die konservative Rechtsprechung zum Streikzweck.

Der "closed shop" wird als Streikzweck von der konservativen Rechtsprechung, wie schon im Kap. 2 verdeutlicht wurde, fuer rechtswidrig erklart. Ein Zwang zum Eintritt in die Gewerkschaft ist unzulassig (negatives Koalitionsrecht), denn die Staerkung der Gewerkschaft fuer spaetere Arbeitskonflikte wird nicht als eigener Vorteil der Arbeitnehmer angesehen. Darum ist sowohl ein Streik zwecks Aufnahme der beschaenkten Organisationsklausel in den Kollektivvertrag als auch ein Streik zur Erzwingung der eingegangenen Klausel oder zur rein tatsaechlichen (vertraglosen) Durchsetzung des "closed shop" rechtswidrig.

13) Taylor, p. 488.

14) Daugherty, p. 895: Karges Furniture Co., v. Amalgamated Woodworkers' Local Union, 165 Ind. 421 (1905); Taylor, p. 489; Frankfurter and Greene, p. 26/7, 28.

15) Gregory, p. 108.

16) Daugherty, a.a.O.

17) Gregory, p. 108; s.Kap. 2.

18) Gregory, a.a.O.

19) Taylor, p. 488 seq.

Nach der konservativen Rechtsprechung ist auch die Abart des "closed shop", der "union shop", als Streikzweck rechtswidrig. Der Unterschied zwischen beiden Formen ist der, dass unter der "union shop" Klausel von Arbeitgebern auch Nichtgewerkschaftler eingestellt werden duerfen. Diese muessen aber innerhalb einer gewissen Zeit (meist 30 Tage) der Gewerkschaft beitreten. Beim "closed shop" duerfen dagegen grundsatzlich nur Gewerkschaftsmitglieder eingestellt werden. Das sichert der Gewerkschaft ein Einstellungsmonopol. Diese Klauseln zaehlen zu den sogenannten "union security clauses" oder "union preference clauses", d.h. Klauseln, die die Gewerkschaft sichern und ihre Mitglieder bevorzugen sollen. Hierher gehoert auch die "hiring hall", das von den Seemannsgewerkschaften fuer ihre Mitglieder betriebene Heuerbuero, an welches sich unter entsprechenden Kollektivvertraegen die Reeder und Kapitaene allein wenden duerfen. 19a) Weitere Formen sind das "preferential hiring", d.h. die Bevorzugung von Gewerkschaftsmitgliedern vor anderen Bewerbern bei der Einstellung 20) und die "maintenance of membership", d.h. Verpflichtung des Arbeitgebers, eine Mindestzahl von Gewerkschaftsmitgliedern zu beschaeftigen. Diese letzte Klausel ist durch den National War Labor Board (NWLB) im Laufe des 2. Weltkrieges eingefuehrt und weitgehend ueblich geworden. 20a) Die Gerichte von Massachusetts erklarten sie aber ausdruecklich als Kampfzweck fuer rechtswidrig. 21) Dagegen werden mit obigen Klauseln "abgeschlossene" Kollektivvertraege sogar in Massachusetts als rechtmassig angesehen und von den Gerichten geschuetzt. 21a) Die mit diesen Klauseln jedoch oft einhergehende Erzwingung der Entlassung von Arbeitern, als auch die davon unabhengige Erzwingung der Entlassung von Vorgesetzten durch Kampfmassnahmen der Gewerkschaften wird von der konservativen Rechtsprechung als rechtswidrig angesehen. 22)

Zu den "union security clauses" gehoert auch das sogenannte "check off system". Sinn dieser Einrichtung ist es, die Beitragseingaenge der Gewerkschaft zu sichern, indem der Arbeitgeber die Verpflichtung uebernimmt, Gewerkschaftsbeitraege (und dergleichen) bei der Lohnzahlung einzubehalten und an die Gewerkschaft abzufuehren. Diese Klausel wird haeufig von den Gewerkschaften erstrebt und findet sich in einem Kollektivvertrage oft in Verbindung mit den vorhergenannten Klauseln. Ohne Zustimmung der betroffenen Arbeitnehmer ist das "chack off system", aber in der Regel rechtswidrig, und damit auch der Streik fuer diese Klausel. 23)

Vielfach wird auch der sogenannte Zustaendigkeitsstreik (jurisdictional strike) fuer rechtswidrig erklart. 24) Das ist ein Streik, durch welchen eine Gewerkschaft eine andere durch Druck auf den Arbeitgeber aus einem Betriebe oder aus einer bestimmten Beschaeftigungsart in einem Betriebe herausdraengen oder heraushalten will.

19a) Zum Vorstehenden vgl. die Literatur unter Anm: 14 bis 19.

20) Folsom Engraving Co. v. McNeil, 235, Mass, 269, 126 NE 479 (1920).

20a) Die bisherigen Gewerkschaftsmitglieder muessen ihre Mitgliedschaft, solange sie dem Betrieb angehoren wollen, beibehalten. Diese Bestimmung kann nur als typische Burgfriedensklausel angesehen werden. Sie stellte zwecks Aufrechterhaltung des Arbeitsfriedens einen Kompromiss dar zwischen dem Verlangen der Gewerkschaft nach dem "closed shop", d.h. nach Sicherheit, und der Forderung des Arbeitgebers nach Fortfuehrung des "open shop" (vgl. Kap. 8.).

21) s. Anm: 20.

21a) Frankfurter and Greene, p. 30: Faelle u.a. Pickett v. Walsh 192, Mass. 572, 584 (1906); Ryan v. Hayer 243 Mass. 168 (1922) Hoban v. Dempsey, 217 Mass. 166 (1914).

22) Gregory p. 118: "...Unwarranted invasion of management prerogative".

23) Sanford v. Boston Edison Co., 8 Lc Par. 62, 297.

24) Daugherty p. 895, Gregory a.a.O.: De Minico v. Craig, 207 Mass. 593 (1911), Taylor p. 483.

Der Zustaendigkeitsstreik trat zuerst zwischen verschiedenen Berufsgewerkschaften (craft unions) auf, die sich nicht einigen konnten, ob die Mitglieder der einen oder der anderen Gewerkschaft, eine bestimmte Arbeit ausfuehren sollten. Eine solche Situation entsteht z.B., wenn in ein Bauwerk Metalltueren eingesetzt werden sollen, und sowohl die Gewerkschaft der Schreiner, als auch die der Metallarbeiter, diese Taetigkeit als die allein ihren Mitgliedern gebuehrende Arbeit ansieht. Es kann dann zu einer dem Streik um den "closed shop" sehr aehnlichen Lage kommen, in der jede der beiden Gewerkschaften die ihr nicht angehoerenden Arbeitnehmer aus der betreffenden Arbeit draengen will. Auch in Picket v. Walsh ²⁵⁾ liegt ein solcher Fall vor. Der Streik wurde aber von dem Gericht diesmal nicht fuer rechtswidrig erklart, weil es diesen Kampf der Gewerkschaften untereinander als echten Wettbewerb (trade competition) der Arbeitnehmer und deswegen den Streik als gerechtfertigt betrachtete.

Der gerade unter den Industrie-Gewerkschaften (industrial unions) oder zwischen diesen und den Berufsgewerkschaften auftretende und heute haeufigere Zustaendigkeitsstreik, naemlich der, um die blosse Zustaendigkeit in der kollektiven Vertretung der jeweiligen Arbeitnehmer, ist nach der konservativen Rechtsauffassung durchweg rechtswidrig, da es an einem Kampf um denselben Arbeitsplatz unter den Arbeitnehmern selbst (trade competition) fehlt.

Ebenso wird der Streik gegen Einfuehrung arbeitssparender Massnahmen, insbesondere neuer Maschinen, also gegen die Rationalisierung (technological strike) oft fuer rechtswidrig erklart, da das verfolgte Ziel, das in der Behinderung der industriellen Entwicklung liegt, die Allgemeinheit schaedige. Manchmal wendet sich ein solcher Streik allerdings nicht unmittelbar gegen die arbeitssparenden Massnahmen, sondern erstrebt nur die Weiterbeschaeftigung betriebstechnisch nicht mehr benoetigter Arbeitnehmer (featherbedding), was an der rechtlichen Beurteilung des Falles aber nichts aendert, da die entwicklungshemmende Wirkung des Streiks dadurch nicht beseitigt wird. ²⁶⁾

Von den vielen anderen Zwecken, die von den Gerichten fuer rechtswidrig erklart werden, soll nur noch der Streikzweck, der im Widerspruch zu den Bestimmungen eines abgeschlossenen Kollektiv-Vertrages steht (in violation of trade agreements) genannt werden. ^{26a)}

Das bedeutet aber umgekehrt nicht, dass der Streik zur Erzwingung einer Bestimmung des Kollektivvertrages ohne weiteres rechtmassig ist, obwohl die Parteien eines Kollektiv-Vertrages grundsaeztlich nicht auf Erfuellung oder Schadenersatz klagen koennen. ²⁷⁾ und den Arbeitnehmern damit in der Regel nur der Streik zur Durchsetzung zur Verfuegung steht. Er ist vielmehr, wie jeder andere Streik zu beurteilen.

Eine unterschiedliche Beurteilung des Streikzwecks ergibt sich in tatsaechlicher Hinsicht auch aus anderen Gruenden, u.a. aus der Handhabung der "injunction". Eine sehr ablehnende Haltung gegenueber den Zielen der Gewerkschaften haben u.a. zweifellos die Gerichte von Massachusetts eingenommen. ²⁸⁾ Jedoch ist dabei nicht zu uebersehen, dass gerade sie bei der Ausweitung der "injunction", dem wirksamsten Mittel zur Durchsetzung des dargelegten materiellen Rechts, zurueckhaltender waren, als manche anderen Gerichte. ²⁹⁾

25) vgl. Kap. 2.

26) Gregory p. 111 seq. vgl. auch Kap. 1 ueber "public policy".

26a) ohne Anti-Streikverpflichtung kann grundsaeztlich zur Erreichung von Zielen, die im Kollektiv-Vertrag nicht geregelt worden sind, gestreikt werden.

27) Gregory p. 381 seq. es fehlt den Koalitionen eigene Rechtspersoenlichkeit, vgl. Kap. 2.

28) aehnlich Bund, Pa., N.J.

29) s. Kap. 3.

Die liberale Rechtsprechung zum Streikzweck.

Die Gerichte liberaler Rechtsprechung 30) haben in den einzelnen Staaten auf die verschiedenste Weise Stellung zu obigem Problemen bezogen. Der Hauptunterschied ihrer Rechtsprechung zu der konservativen liegt wohl in der rechtlichen Anerkennung des "closed shop", wie dies bei der Behandlung von Entscheidungen aus New York schon ausgeführt worden ist. 31) Das ist von besonderer Bedeutung, weil der "closed shop" (u. dgl. Klauseln) fuer die amerikanischen Gewerkschaften zugleich ein wichtiges Organisationsmittel ist: Haeufig verlangen die Gewerkschaften von den Arbeitgebern unter Streik- oder Boykottandrohungen, den "closed shop" anzuerkennen und alle Arbeitnehmer zu entlassen, die sich weigern, ihnen beizutreten. Es gelang den amerikanischen Gewerkschaften auf diese Weise oft, die Arbeitnehmer eines Betriebes sogar gegen ihren Willen zu organisieren. 32) Die hierdurch herbeigefuehrte tatsaechliche Beschraenkung in der negativen wie positiven Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers, wirkt sich in verschaeerfter Form auf diesen aus, wenn die betreffende Gewerkschaft eine sogenannte "closed union" ist, d.h. eine Gewerkschaft, die grundsaeztlich keine neuen Mitglieder aufnimmt. 32a) Der einzelne Arbeitnehmer steht in einem solchen Falle der Vernichtung seiner beruflichen Existenz durch die Gewerkschaft hilflos gegenueber. Eines der Hauptziele der heutigen Gewerkschaftsbewegung ist der sogenannte "universal closed shop". Die Gewerkschaften erstreben unter dieser Politik, die Durchsetzung der beschraenkten Organisationsklausel jeweils fuer ganze Industrien. Damit tritt deutlich neben die Tendenz zur Monopolisierung des Warenmarktes seitens der Unternehmer, die Tendenz zur Monopolisierung des Arbeitsmarktes durch die Gewerkschaften. Nach liberaler Rechtsprechung sind auch solche Bestrebungen der Gewerkschaften in der Regel zulaessig. 32b)

Rechtswidrige Mittel und Methoden des Streiks.

Aber nicht nur hinsichtlich des Zwecks ist die Streikfreiheit erheblichen Beschraenkungen unterworfen, sondern auch hinsichtlich der angewandten Mittel und Methoden. Sind die in Foerderung eines Streiks angewandten Mittel und vorgenommenen Handlungen rechtswidrig, so ist es auch der Streik als solcher. Eine eingehendere Pruefung dieser Fragen erfolgt bei der Behandlung der Streik- und Boykottposten, sowie anderer Massnahmen zur Beeinflussung dritter und der Oeffentlichkeit. 32c) Die Grundhaltung der Gerichte ist jedoch hier schon aufzuzeigen, wobei auf den Sitzstreik naeher eingegangen werden soll.

Auf den ersten Blick scheint die Rechtsprechung in Bezug auf die Streikmittel einheitlicher zu sein als die Rechtsprechung zum Streikzweck. 32d) Alle Gerichte erklaren, dass die friedliche Beeinflussung (peaceful persuasion) dritter und der Oeffentlichkeit rechtmassig ist. Einigkeit besteht auch darin, dass alle Handlungen, die einen strafrechtlichen Tatbestand erfuellen oder eine unerlaubte Handlung darstellen, rechtswidrig sind. Dazu gehoeren insbesondere die Tatbestaende des Betrugs, der Gewaltanwendung, Drohung, Einschuechterung und des Zwanges (fraud, violence, threats, intimidation, coercion). Jedoch, bei Auslegung dieser

30) neben New York: Wis., Min., Ill., Ohio u.a.m., vgl. Daugherty p. 895.

31) vgl. Kap. 2.

32) s.a. Quinn v. Leathem u. weitere Faelle in Kap. 2.

32a) erreicht wird dies z.B. durch ueberhoehnte Beitrittsgebuehren oder umstaendliches Aufnahmeverfahren.

32b) Gregory p. 109.

32c) vgl. Kap. 6.

32d) Daugherty, p. 871/2, 896/7, Taylor p. 497/8.

Begriffe ist Uebereinstimmung nur hinsichtlich Betrug 32e) und Gewaltanwendung, nicht aber in Bezug auf die uebrigen Begriffe festzustellen.

Die liberale Rechtsprechung beschraenkt sich darauf, nur dann eine rechtswidrige Handlung anzunehmen, wenn koerperliche Gewalt angewendet wird oder mit ihrer Anwendung ernstlich gedroht worden ist. Anderenfalls verneint sie auch das Vorliegen von Drohung, Einschuechterung oder Zwang. 33)

Dagegen liegt nach den Entscheidungen der konservativen Gerichte schon dann eine Einschuechterung vor, wenn dritte oder die Oeffentlichkeit durch die Haltung oder das Auftreten der Streikenden (gestures, looks, grimaces, epithets, jeers) oder bloss durch deren Erscheinen in grosser Zahl (mere force of numbers) beeinflusst werden. 34)

Der Sitzstreik.

Es bleibt noch uebrig, auf den Sitzstreik und seine Abarten einzugehen, 35) was zugleich die zuvor dargelegten Grundsaeetze verdeutlichen wird. Der Sitzstreik ist auch in frueheren Zeiten nicht unbekannt gewesen. Jedoch wurde er erstmalig von der revolutionaeren Gewerkschaft International Workers of the World (IWW) -- gegrundet 1905, groesste Bedeutung um 1912 -- in den Vereinigten Staaten planmaessig benutzt. Entscheidendes Gewicht erlangte der Sitzstreik um 1935. Der "sit-down" oder eigentliche Sitzstreik, besteht darin, dass die Arbeitnehmer sich waehrend ihrer regulaeren Arbeitszeit an ihren Arbeitsplaetzen aufhalten, sich jedoch weigern, ihre Arbeit aufzunehmen. Der sogenannte "stay in" dagegen ist ein Sitzstreik, der sich ueber mehrere Schichten oder Tage hinzieht, und als "stay down" wird der Sitzstreik der Bergleute unter Tage bezeichnet.

Diese Arten des Streiks erwiesen sich als aeusserst erfolgreich. Gleichzeitig waren sie fuer die Gewerkschaften leichter zu organisieren und zu leiten als sonstige Streiks. Ein Werk konnte oft ohne Streikposten, durch nur wenige Arbeitnehmer stillgelegt werden. Nachteilig fuer die Arbeitnehmer wirkten sich diese Streiks dadurch aus, dass sie die Gewerkschaften in der oeffentlichen Meinung, die solche Methoden schaff verurteilte, herabsetzten. Dieser Umstand hat viel dazu beigetragen, dass Sitzstreiks nach 1937 nur noch selten vorgekommen sind.

Fuer die Gerichte erhob sich die Frage, 36) ob solche Streiks rechtmassig seien. Offenbar waren sie dies nicht, da sie immer zugleich eine rechtswidrige Eigentums- und Besitzstoerung gegenueber dem Arbeitgeber darstellten, (es liegt ein klarer Fall von "tresspass" -- hier etwa Hausfriedensbruch -- vor).

Auf die interessante Entwicklung und jetzige Bedeutung dieses Begriffes kann nicht naeher eingegangen werden. Trotzdem bestanden Zweifel darueber, wie die Gerichte entscheiden wuerden. Selbst die Bundesregierung zeigte sich unsicher. Zu Gunsten der Gewerkschaften wurde die Auffassung vertreten, die Arbeitnehmer haetten ein absolutes Recht auf ihren Arbeitsplatz (a property right to their job) und folglich koenne eine rechtswidrige Besitz- oder Eigentumsstoerung gegenueber den Arbeitgebern nicht angenommen werden. 37) Die Gerichte machten aber diese breite Auslegung des Property-Begriffs nicht mit und erklaeerten den Sitzstreik in jeder Form als "tresspass" fuer rechtswidrig. 38)

32e) s. hierzu Kap. 6.

33) Karges Furniture Co. v. Amalgamated Woodworkers' Local Union, 165 Md. 421 (1905) Pope Motor Car Co. v. Keagan, 150 Fed. 148 (1906).

34) Butterick Publishing Co. v. Typographical Union, 50 Misc. (N.Y.) 1, (1906), American Steel Foundries v. Tri-Cities Central Trades C. 257 US 184 (1921).

35) Daugherty, p. 483 seq.

Das Ausmass der Streikfreiheit.

Zusammenfassend ergibt sich, dass das Ausmass der Streikfreiheit in den einzelnen Jurisdiktionen recht unterschiedlich ist. Nach der konservativen Rechtsprechung, die bis vor wenigen Jahren, etwa bis 1940, noch fuehrend war, kann mit einiger Sicherheit nur ein Streik fuer hoehere Loehe oder geringere Arbeitszeit, 39) durchgefuehrt in voller Ruhe und ohne Streikposten, 40) als rechtmassig angesehen werden.

Ein solcher Rechtszustand konnte unter unguenstigen wirtschaftlichen Verhaeltnissen, insbesondere in Zeiten grosser Arbeitslosigkeit, praktisch zur Aufhebung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer fuehren, und dem kamen die Vereinigten Staaten gerade in den 20iger Jahren und 30iger Jahren dieses Jahrhunderts erheblich nahe. Es darf aber nicht uebersehen werden, dass die Rechtslage, und zwar auch in den Staaten mit konservativer Rechtssprechung, insbesondere seit 1932, haeufig durch Gesetze zu Gunsten der Gewerkschaften und der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer geaendert worden ist. 41) Auf diese Gesichtspunkte wird im zweiten Teil der Arbeit naeher einzugehen sein.

36) vgl. zu folgendem Taylor p. 486 seq.

37) vgl. zu "property" Kap. 3 und Kap. 2 zur Verletzung gleichgeordneter Rechte, z.B. S. 28 fuer "malice in law".

38) Fansteel Metallurgical Corp., 306 US 240 (1939) Raushenbush p. 320 seq. Taylor p. 486, Daugherty p. 945.

39) s. De Minico v. Craig, 207 Mass., 593 (1911), es darf sich aber nicht um einen blossen Vorwand handeln.

40) vgl. dazu Kap. 6.

41) Die entscheidende Wandlung der Rechtslage begann etwa im Jahre 1937, vgl. Kap. 11 und 12.

5. Kapitel:

Der Boykott.

Die Abhandlung des Boykotts, des nach dem Streik bedeutendste Kampfmittels der Arbeitnehmer, begegnet immer wieder einer Schwierigkeit, naemlich dem Mangel einer klaren allgemein anerkannten Definition dieses Begriffs in den amerikanischen Entscheidungen und in der Literatur. 1)

Der Boykottbegriff.

Trotz dieses Mangels kann doch so viel gesagt werden, dass der Boykott die organisierte Absperrung des Gegners, des Verrufenen, von gewissen, meist wirtschaftlichen Moeglichkeiten ist; um durch diesen Bruck ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Einheitlichkeit scheint in der Praxis des amerikanischen Arbeitsrechtes insofern zu bestehen, gewisse Erscheinungen, die unter diese allgemeine Formulierung fallen, nicht zum eigentlichen Boykott zu rechnen. Dazu gehoeren der "closed shop" (an sich ein Boykott organisierter Arbeitnehmer gegen anders oder nicht organisierte Arbeitnehmer), die Aussperrung und die Schwarzen Listen (an sich ein Boykott organisierter Arbeitgeber gegen Arbeitnehmer, insbesondere solche, die sich organisiert haben) und der Streik (Absperrung des Arbeitgebers vom Arbeitsmarkt durch seine Arbeitnehmer). 2)

Wenn auch eine positive Definition des Boykotts im amerikanischen Arbeitsrecht nicht gegeben werden kann, so geben doch die nachstehend dargelegten Grundsaeetze, nach denen sich die Rechtmassigkeit oder Rechtswidrigkeit eines Boykotts richtet, einen gewissen Eindruck darueber, was im amerikanischen Arbeitsrecht unter Boykott verstanden wird.

Am augenfaelligsten tritt in der Rechtsprechung die Unterscheidung (distinction) zwischen "primary" und "secondary" boycott hervor. Ein primaerer Boykott liegt immer dann vor, wenn die boykottierenden Arbeitnehmer nur ihre eigenen Beziehungen zu dem verrufenen Arbeitgeber abbrechen. Auch dann, wenn die Arbeitnehmer sich zur Erlangung von Unterstuetzung mit der Aufforderung zur Boykott-Beteiligung an dritte (Adressaten) wenden, wird ein solches Verhalten haeufig noch zum primaeren Boykott gerechnet, 3) sofern nicht gegen die Adressaten selbst mit Druckmassnahmen vorgegangen wird. Manche Gerichte sehen aber in dieser blossen Aufforderung schon die Verwirklichung eines sekundaeren Boykotts. Ein sekundaerer Boykott wird jedenfalls immer dann angenommen, wenn den Adressaten ebenfalls mit einer Absperrung (einschliesslich Streik) gedroht oder diese gar durchgefuehrt wird. 4) Letztere Form des Boykotts wird auch als "compound boycott", im Gegensatz zum "simple boycott", bezeichnet, 5) welcher damit dem "primary boycott" i.w.S. entspricht. Ein "peaceful boycott", also ein friedlicher Boykott 6) wird dann angenommen, wenn die zur Durchsetzung der Absperrung angewandten Druckmittel keinen Tatbestand des Strafrechts oder des Rechts der unerlaubten Handlungen (torts) verwirklichen und diese Druckmittel nicht als "intimidation", d.h. Einschuechterung durch Gewaltanwendung oder Drohungen mit Gewalt angesehen werden (dieser Begriff ist sehr schillernd, naeheres weiter unten).

1) Pollok, S. 193; es ist deshalb auch fruchtlos, auf die in der deutschen Rechtsliteratur entwickelte Definition einzugehen. Vgl. hierzu Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1932, S. 573; Fritz Straus b. Kaskel, Koalitionen, S. 136.

2) Mac Naughton p. 90.

3) vgl. fuer das Oberste Bundesgericht den Bedford Cas, Kap. 10.

4) vgl. Quinn v. Leatham Kap. 2.

5) Taylor p. 490/1,

6) Daugherty p. 915.

Weiter ist zwischen dem "labor boycott" und dem "consumption boycott" zu unterscheiden. 7) Im ersteren Falle handelt es sich um die Absperrung des Adressaten vom Arbeitsmarkt durch Streik, im letzteren um die Absperrung des Verrufenen oder Adressaten vom Warenmarkt, d.h. um den sogenannten "Kaeuferstreik".

Diese Ueberlegungen verdeutlichen, dass ein gewoehnlicher Streik eigentlich ein "primary labor boycott" ist. Wenn dieser, wie gesagt, auch nicht mit zum Boycott gerechnet wird, so wird doch der Streik, der sich gegen die Benutzung oder Verarbeitung von Waren eines fremden, nicht gewerkschaftlich organisierten, verrufenen Betriebes richtet (strike against non-union made materials) als "secondary labor boycott" im allgemeinen mit in das Gebiet des Boycotts einbezogen. Er richtet sich in der Regel gegen den Lieferanten des Arbeitgebers der streikenden Arbeitnehmer. 8)

Die Rechtsprechung im allgemeinen.

Soweit bekannt ist, ist der Boycott erst Ende des vorigen Jahrhunderts in Amerika im Rahmen des Arbeitsrechts in Erscheinung getreten. Seine groesste Bedeutung erlangte er um die Jahrhundertwende. Danach wurde er in Verfolg zweier bedeutender Entscheidungen des obersten Bundesgerichts zum Sherman Act etwas zurueckgedraengt. 8a)

Schon 1886 wurde der Boycott in zwei Urteilen New Yorker Gerichte grundsatzlich fuer rechtswidrig erklaert, und zwar offenbar noch auf Grund der "doctrine of criminal conspiracy". 9) Die darauf folgenden Entscheidungen hielten diese Auffassung zuerst allgemein aufrecht. Jedoch sollte sich gerade von New York aus bald eine liberale Auffassung, die auf den allgemeinen zivilrechtlichen-Lehren beruhte, wie sie in Kap. 2 dargelegt worden sind, durchsetzen.

Uebereinstimmung herrschte seitdem grundsatzlich darueber, dass der primaere Boycott, jedenfalls der, an dem sich nur die unmittelbar interessierten Arbeitnehmer beteiligten, rechtmassig ist. 10) Dagegen hat sich die Rechtsprechung hinsichtlich des "secondary boycotts" sehr vielgestaltig entwickelt. Die Gerichte von Kalifornien haben sich eine besonders grosszuegige Behandlung des Boycotts zu eigen gemacht, indem sie jeden Boycott fuer rechtmassig erklaren, so lange er mit friedlichen Mitteln durchgefuehrt wird (peaceful boycott). 11) Dagegen erklaren die konservativen Gerichte grundsatzlich jeden sekundaeren Boycott fuer rechtswidrig, jedenfalls immer dann, wenn auch Druckmittel gegen dritte angewandt werden. Denn die dritten werden nach dieser Auffassung durch solche Handlungen ohne Rechtsfertigungsgrund geschaedigt, oder als Unbeteiligte in ihren Rechten, d.h. besonders in ihrer Handlungsfreiheit, beeintraehtigt. 12)

Die liberale Rechtsprechung und der sekundaere Boycott. Der "secondary labor boycott".

Es bleibt danach noch zu untersuchen, welche Haltung die sogenannten liberalen Gerichte und zwar insbesondere zum sekundaeren Boycott einnehmen. Dabei soll zuerst der sogenannte "secondary labor boycott" einer naeheren Betrachtung unterzogen werden.

7) Gregory p. 120 seq. 132 seq.

8) Daugherty p. 913/4; Taylor p. 490; Metz p. 94, Gregory p. 120 seq. 132 seq.

8a) vgl. Kap. 9.

9) People v. Wilzig, 4 NY Crim. 403; People v. Kostka, 4 NY Crim 429; vgl. Taylor p. 491 vgl. Kap. 1.

10) Daugherty p. 914; Mills v. US Printing Co., 99 NY (Appel. Div.) 605 (1905).

Brossert v. Dhuy.

Ein New Yorker Gericht hatte sich mit folgendem Fall zu beschaeftigen: 13) Eine Berufsgewerkschaft der Zimmerleute hatte schon alle Angehoerigen des Zimmerhandwerks, die bei Bauunternehmern in und um New York beschaeftigt wurden, gewerkschaftlich organisiert. In den sonstigen holzbearbeitenden Betrieben der weiteren Umgebung, von denen die Bauunternehmer ihr Bauholz bezogen, war dies nur zu einem geringen Teil gelungen.

Um auch diese Betriebe zu organisieren, erklaerte die Gewerkschaft den Bauunternehmern, dass ihre Mitglieder kein Holz verarbeiten wuerden, welches von nicht-organisierten Betrieben bezogen werde. Sollten die Bauunternehmer dem entgegenhandeln, so wuerden die Zimmerleute in den Streik treten. Um das zu vermeiden, kamen die Bauunternehmer der gewerkschaftlichen Aufforderung nach. Die Betriebe der holzbearbeitenden Industrie (insbesondere Saegewerke) konnten bei dieser Sachlage sich ihren Markt nur erhalten, wenn sie die bei ihnen beschaeftigten Zimmerleute veranlassten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, was sie bis dahin gerade bestrebt gewesen waren zu vermeiden.

Die darauf von einem der verrufenen Unternehmer der Saegewerke gegen die Gewerkschaft eingereichte Klage wurde abgewiesen. Das Gericht erklarte, dieser "secondary labor boycott" sei rechtmassig, denn die Schaedigung des Klaegers durch den Boykott sei gerechtfertigt, weil die Gewerkschaft im Verfolg eines eigenen Vorteils gehandelt habe. Der von den beteiligten Zimmerleuten des Baugewerbes verfolgte Vorteil wurde vom Gericht darin gesehen, dass diese ein Interesse an der Erreichung hoeherer Loehne in den Saegewerken haetten, da sie im Alter, wenn sie nicht mehr fuer den Bau geeignet sind, vielfach zu den Saegewerken hinueberwechseln. Das Gericht sah weiter einen Rechtfertigungsgrund fuer diese Zimmerleute darin, dass sie als Mitglieder derselben Berufsgewerkschaft wie die Zimmerleute der Saegewerke ein berechtigtes Interesse an der Erhaltung eines hohen Lohn-Niveaus fuer alle Angehoerigen der Gewerkschaft haetten. Dieser sekundaere Boykott ist also rechtmassig, wenn daran nur Angehoeerige derselben Gewerkschaft, derselben Industrie und desselben Handwerks beteiligt sind. 14)

Gregory fuehrte in seiner Besprechung zu diesem Fall noch aus, dass bei einer Klage seitens eines Bauunternehmers die Gewerkschaft die gleichen Rechtfertigungsgruende mit Erfolg haette vorbringen koennen (allerdings sind solche Klagen des Adressaten selten), denn die Gewerkschaft haette zeigen koennen, dass der Einkauf von Holz von nicht gewerkschaftlich organisierten Betrieben die Interessen ihrer Mitglieder -- wie soeben ausgefuehrt -- schaedige.

11) Daugherty p. 915: eine entsprechende Auffassung vertreten heute Ariz., Mont., Okla., und auf Grund Gesetz Wis.; vgl. Parkinson v. Building Trades Council, 154 Cal. 581, (1908), vgl. Mac Naughton, p. 93.

12) Gregory p. 122; Daugherty p. 914 s. weiter unten Buck Stove Case (1911).

13) Gregory p. 121 seq; Brossert v. Dhuy, 221 NY 342 (1917) s.a. Mac Naughton p. 94.

14) Gregory p. 124: "...because they are all in the same union and the same industry built around the same craft function.

Iron Moulders' Union v. Allis Chalmers Co.

In diesem Zusammenhang ist eine Bundesgerichtsentscheidung von Interesse: 15) Die Berufsgewerkschaft der Former hatte einen Streik in der Giesserei von Allis Chalmers ausgerufen. Um diesen Streik abzuwehren, hatte der Unternehmer seine Auftraege an verschiedene Giessereien im Mittelwesten weitervergeben. Darauf erklarten die Former, die in diesen Giessereien beschaeftigt waren und die ebenfalls der genannten Gewerkschaft angehorte(n), dass sie nicht an Formen von Allis Chalmer arbeiten wuerden. Sie drohten also mit einem Teilstreik.

Die von Allis Chalmers gegen die Gewerkschaft nachgesuchte "injunction" wurde verweigert. Das Gericht erklarte, auch das Verhalten der Former in den auswaertigen Giessereien sei gerechtfertigt. Denn ebenso wie Allis Chalmers das Recht habe, sich zur Unterstuetzung in dem Arbeitskampf an andere Giessereien zu wenden, so koenne sich die Ortsgruppe der Gewerkschaft (local union) auch an die anderen Ortsgruppen wenden, die ihrer Gewerkschaftsorganisation (international union) 16) angeschlossen seien. Wegen der beruflichen und gewerkschaftlichen Verbindung zwischen den einzelnen Ortsgruppen handele es sich nicht um einen blossen Sympathiestreik.

Gregory sieht den Unterschied zwischen einem Sympathiestreik und diesem Falle darin, dass vorliegend die beteiligten Former ein eigenes Interesse daran haben, in allen Betrieben das gleiche Lohn-Niveau durchzusetzen und zu erhalten. Demgegenueber verfolge der Sympathiestreik bloss Klasseninteressen. 17)

Der "secondary labor boycott" und der Sympathiestreik.

Im folgenden soll das Grenzgebiet zwischen dem gewoehnlichen Streik und dem nach liberaler Rechtsprechung als rechtmassig anerkannten "secondary boycott" auf der einen Seite und dem Sympathiestreik auf der anderen Seite, naeher untersucht werden. Waehrend in den zuvor dargelegten Faellen die Kampfmassnahmen der nicht unmittelbar an dem Arbeitskonflikt und seinem Ausgang interessierten Arbeitnehmer deswegen als gerechtfertigt angesehen wurden, weil diese Arbeitnehmer als Angehoerige derselben Industrie, desselben Handwerks und derselben Gewerkschaft ein noch ausreichendes eigenes wenn auch mittelbares Interesse an dem Arbeitskonflikt nachweisen konnten, ist das blosse Klasseninteresse kein ausreichender Rechtfertigungsgrund. Auf Grund der recht verschiedenartigen Organisationsform der Gewerkschaften in den Vereinigten Staaten ist es in den Grenzfaellen oft schwer zu entscheiden, ob die jeweiligen Kampfmassnahmen unter dem angefuehrten Gesichtspunkt gerechtfertigt sind oder nicht. Am naechsten steht den oben angefuehrten Entscheidungen wohl der Fall, dass die Kampfmassnahmen nicht von einer Berufsgewerkschaft, sondern von einer Industriegewerkschaft, die ja Angehoerige verschiedener Handwerkszweige zu Mitgliedern hat, durchgefuehrt werden, wobei jedoch ein unmittelbarer Vorteil nur fuer eine Berufsgruppe, z.B. fuer die Elektriker dieser Gewerkschaft erstrebt wird. Die liberalen Gerichte sehen in solchen Faellen auch die Kampfmassnahmen der fremden Berufsgruppen als gerechtfertigt an, und zwar schon deswegen, weil sie die Interessen der gemeinsamen Gewerkschaftsorganisation unterstuetzen.

15) Gregory p. 125, Iron Moulders' Union v. Allis Chalmers Co. 166 Fed. 45 (1908).

16) Umfasst die USA und Kanada, nicht weltanschaulich zu verstehen.

17) Vgl. Kap. 4.

Aehnlich liegt der Fall, wenn sich, was haeufig vorkommt, die Berufsgewerkschaften eines Ortes und einer bestimmten Industrie in einem Dachverband zusammengeschlossen haben. Es erhebt sich nun die Frage, wenn eine der angeschlossenen Berufsgewerkschaften andere vermittels dieses Dachverbandes (local allied trades union council) zur Unterstuetzung ihres Kampfes gewinnt, ob auch die Kampfmassnahmen dieser anderen Gewerkschaften gerechtfertigt sind, obwohl diese sich streng genommen dann nicht in einem Kampf fuer die Interessen derselben Gewerkschaft betaetigen. Es ist aber zu bedenken, dass ein solcher Kampf dem einer Industriegewerkschaft weitgehend gleicht, nur dass hier zwischen einem industriellen Dachverband und den einzelnen Arbeitnehmern selbstaendige Berufsgewerkschaften zwischengeschaltet sind. Nach Gregory liegt auch hier noch ein zureichender Rechtfertigungsgrund vor. Allerdings ist dies nach seiner Auffassung dann nicht mehr der Fall, wenn z.B. die einer Dachorganisation des Baugewerbes angeschlossene Gewerkschaft der Elektriker durch einen "secondary labor boycott" die Arbeitnehmer einer Fabrik zur Herstellung elektrischer Geraete zu organisieren versucht. Wenn die Gewerkschaft auch alle Elektriker umfasst, so gehoert der zu organisierende Betrieb jedoch nicht der gleichen Industrie an mit dem sich der Dachverband des Baugewerbes befasst. Die unterstuetzenden Gewerkschaften koennen deswegen in einem solchen Falle nicht auf ein zureichendes eigenes Interesse als Rechtfertigungsgrund fuer ihre Massnahmen hinweisen. Dasselbe gilt auch fuer den Dachverband.

Ebenfalls besteht dann nach Gregory kein zureichendes eigenes Interesse zur Rechtfertigung der unterstuetzenden Kampfmassnahmen wenn diese von einem "labor union council" organisiert sind. Denn ein "labor union council" ist zwar auch eine oertliche Dachorganisation verschiedener Gewerkschaften, aber ohne irgendwelche Beschraenkung nach beruflichen oder industriellen Gesichtspunkten. 18) Es besteht zwischen den angeschlossenen Gewerkschaften nur das Band des gleichen Klasseninteresses und der gleichen Oertlichkeit. In diesem beiden Elementen allein wird jedoch kein zureichender Rechtfertigungsgrund gesehen.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bei der Beteiligung entfernt stehender, aber organisatorisch verbundener Gruppen an einem Arbeitskonflikt sowohl das Merkmal des gleichen Handwerks, als auch der gleichen Industrie einen ausreichenden Grund zur Rechtfertigung der Kampfmassnahmen nicht unmittelbar betroffener Arbeitnehmer abgibt, nicht jedoch das blosse gemeinsame Klasseninteresse, und zwar auch dann nicht, wenn es in einer gewerkschaftlichen Organisation verstaerkten Ausdruck findet. 19)

Der "secondary consumption boycott".

Aehnliche Fragen tauchen beim "secondary consumption boycott" auf, der sekundaeren Absperrung des Verrufenen vom Warenmarkt oder von den Dienstleistungen.

18) Die "labor union" trat haeufig in der Zeit zwischen dem Sezessionskrieg und dem ersten Weltkrieg, besonders bei der damals fuehrenden nationalen Dachorganisation, den "Knights of Labor", auf. Sie ist eine Zusammenfassung von Arbeitnehmern auf rein oertlicher Grundlage ohne Beruecksichtigung von Beruf oder Industrie. Heute ist der "labor union council" haeufiger, der Industrie-, Berufs- u. allgemein Gewerkschaften oertlich vereinigt.

19) vgl. Gregory p. 129 seq. Diese Gedanken sind beim Norris La Guardia Act beruecksichtigt worden vgl. Kap. 10.

Auburn Draying Co. v. Wardell.

Folgender Fall 20) stand hier zur Entscheidung: - Eine Fuhrmannsgewerkschaft versuchte mit einer Transportgesellschaft, die ihr Geschaeft mit Lastkraftwagen durchfuehrte, in Verhandlungen ueber einen Kollektivvertrag einzutreten. Sie verlangte jedoch vergeblich ihre Anerkennung als Vertreter der Arbeitnehmer der Firma. Da sie nicht stark genug war, um einen ausreichenden Druck auf den Arbeitgeber auszuueben wandte sie sich zwecks Unterstuetzung an den "labor union council" dem sie angeschlossen war. Darauf kamen die verschiedenen im "labor union council" zusammengeschlossenen Gewerkschaften ueberein, dass ihre Mitglieder in keinem Geschaeft kaufen sollten, welches Waren ueber die besagte Transportgesellschaft bezog. Um die Mitglieder dieser Gewerkschaften nicht als Kunden zu verlieren, brachen die Einzelhaendler der Stadt ihre Geschaeftsverbindungen zu der Transportgesellschaft ab. Diese wandte sich an das Gericht um dem Verlangen, den Boykott durch eine "injunction" zu untersagen.

Das Gericht erklaerte den Boykott fuer rechtmassig, soweit er von den Angehoerigen der Fuhrmannsgewerkschaft durchgefuehrt werde. Darueberhinaus sei aber der von dem "labor union council" organisierte und von den uebrigen Gewerkschaften und ihren Mitgliedern unterstuetzte Boykott rechtswidrig. Denn es handele sich insofern um eine versaetzliche Schaedigung der Gesellschaft ohne Rechtfertigungsgrund, da es an dem zureichenden eigenen Interesse dieser Arbeitnehmer fehle. Die Arbeitsbedingungen der Fuhrleute der Transportgesellschaft beruehrten die Interessen der Angehoerigen betriebsfremder Gewerkschaften und Berufe nicht.

Gompers v. Buck Store and Range Co.

In einem anderen Falle, 21) der von dem obersten Bundesgericht entschieden wurde, hatte die American Federation of Labor (AFL) einen die gesamten Vereinigten Staaten umfassenden "secondary consumption boycott" gegen den Verkauf der Oefen einer Herdfabrik organisiert. Die AFL wollte dadurch eine ihr angeschlossene Gewerkschaft, die im Arbeitskonflikt mit der Herdfabrik stand, unterstuetzen. Das Hauptmittel zur Durchfuehrung des Boykotts bestand in der Veroeffentlichung eines Aufrufs in der Gewerkschaftszeitung "Federationist", die Oefen der Firma nicht zu kaufen ("We don't patronize").

Diese Massnahme wurde von den unteren Gerichten durch eine "injunction" verboten, und diese Entscheidung im nachfolgenden Contempt-Verfahren als rechtmassig anerkannt, da die AFL kein hinreichendes eigenes Interesse an dem Boykott habe nachweisen koennen.

Nach Auffassung des Gerichts handelte es sich vielmehr bloss um sogenannte "sympathetic pressures", d.h. um einen Sympathieboykott. Die Rede- und Pressefreiheit (Amendment I der Bundesverfassung) schuetze diesen Aufruf nicht, da er nur eine in Worte gekleidete Handlung sei (verbal act), um den rechtswidrigen Boykott zu organisieren.

20) Gregory p. 133 seq., Auburn Draying Co. v. Wardell, 227 NY 1 (1919).

21) Gompers, v. Buck Stove and Range Co., 221, US 418 (1911), Gompers v. US, 233 US 604 (1914). Die Entscheidung beruht nicht, wie Daugherty p. 875 ausfuehrt, auf dem Sherman Act, sondern auf dem Common Law, vgl. Stein-Rauschenbush, p. 155, Gregory p. 128 seq.

Eine solche "injunction" kann zwar dem einzelnen nicht verbieten seine Boykotthandlungen gegenueber dem Verrufenen fortzusetzen. Sie verbietet aber alle Massnahmen, die diesen Boykott organisieren, d.h. die Beschaffung des erforderlichen Materials ueber die in den Boykott einzubeziehenden Personen und Geschaefte, die Veroeffentlichung von Aufrufen, die Ko-ordinierung der Boykottmassnahmen usw.. Es ist hier anzumerken, dass die "injunction" tatsaechlich manchmal das Gegenteil dessen erreichte, was rechtlich erstrebt wurde. Das beruht darauf, dass durch die Veroeffentlichung der "injunction" der Boykott und der Verrufene weiten Kreisen der Bevoelkerung zur Kenntniss gebracht, und so erst der Boykott durch breitere Bevoelkerungsschichten ermoeeglicht wird. 22)

Zusammenfassung der liberalen Rechtsprechung.

Die angefuehrten Entscheidungen zeigen, dass die liberalen Gerichte den sekundaeren Boykott im allgemeinen nach der Lehre von der vor-saetzlich rechtswidrigen Schaedigung beurteilen. 22a) Gerechtfertigt ist der Boykott dann, wenn die daran beteiligten Personen ein zu-reichendes eigenes Interesse an dem zugrunde liegenden Arbeitskonflikt nachweisen koennen. Rechtswidrig ist der Boykott dagegen auch hier, wenn die Kampfmassnahmen nur aus sogenannter Sympathie, d.h. aus Klasseninteresse durchgefuehrt werden. Im folgenden Kapitel wird die Anwendung dieser Grundsaeetze bei der Behandlung der Streik- und Boykottposten weiter zu verfolgen sein. Von einer Untersuchung dieser Faelle unter den Kapiteln Streik oder Boykott ist abgesehen worden, da die amerikanischen Gerichte diese Entscheidungen wesentlich auf den Tatbestand des Postenstehens abgestellt haben. 23)

Der sogenannte "positive boycott" oder "union label".

Neben den genannten Arten des sogenannten echten Boykotts, die auch als "negative boycott" zusammengefasst werden, soll noch kurz der sogenannte "positive Boykott" erwaeht werden. Dieser stellt zwar keinen Boykott im eigentlichen, rechtlichen Sinne dar, erzielt aber aehnliche Wirkungen. Es geht dabei um den "union label", einer Art Handelsmarke der Gewerkschaften, die Waren beigegeben wird, welche in Betrieben hergestellt werden, die unter einem Kollektiv-Vertrag arbeiten. Die Gewerkschaften wollen hiermit erreichen, dass die gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer und ihre Freunde solche Waren bevorzugen, um auf diese Weise dem gewerkschaftsfreundlichen Unternehmer beim Absatz seiner Ware zu helfen und damit sein Interesse an einem guten Einvernehmen mit den Gewerkschaften und einem hohen Lohn-Niveau zu foerdern. Der "union label" kam 1879 in St. Louis auf und hatte sich 1909 schon allgemein durchgesetzt, denn er erwies sich als recht wirksam. Die Rechtmassigkeit des "union label" ist bisher nicht angezweifelt worden. Darueber hinaus ist diese Marke sogar vielfach, aehnlich der gewerblichen Schutzmarke, durch Gesetz vor Missbrauch geschuetzt worden. 24)

Die rechtswidrigen Boykottmittel.

Nachdem bisher der Boykott unter dem Gesichtspunkt von Ziel und Zweck und nach seinen Hapterscheinungsformen untersucht worden ist, muss noch auf die im Zusammenhange mit einem solchen Boykott angewandten Mittel eingegangen werden. Grundsaeztlich ist hierzu dasselbe zu sagen, wie zum Streik, naemlich, dass dann wenn die angewandten Mittel rechtswidrig sind, dies auch der Boykott ist. Eine eingehendere Behandlung dieser Mittel erfolgt im nachstehenden Kapitel zweckmaessig im Zusammenhang mit den Streik- und Boykottposten.

22) Taylor p. 492.

22a) vgl. Kap. 6, Ende, fuer weitere Faelle.

23) vgl. Mac Naughton p. 94, Taylor p. 501 p. 501, Gregory, p. 141 seq. Metz p. 93.

Verfassungsrechtliche Grenzen.

Verfassungsrechtlich ist festzustellen, dass die unmittelbare und blosser Boykottthandlung des einzelnen nicht verboten werden kann. Es steht zu erwarten, dass ein solches Verbot gegen die Amendments V und XIV der Bundesverfassung, die die persoenliche Freiheit gewaehrleisten, verstoesst. Fuer die Verrufserklaerung und andere Massnahmen zur Herbeifuehrung und Durchfuehrung des Boykotts besteht ein solcher Verfassungsschutz, wie die angefuehrten Faelle gezeigt haben, nicht. 25)

Uebersicht zum Boykott.

Eine Zusammenfassung der Rechtsprechung zum (echten) arbeitsrechtlichen Boykott zeigt, dass durchweg nur der primaere Boykott rechtmassig ist. Waehrend die Gerichte von Kalifornien grundsaeztlich jeden Boykott zulassen, 26) stellen die liberalen Gerichte in der Regel die Rechtmassigkeit des sekundaeren Boykotts auf das zureichende eigene Interesse ab, welches nicht immer leicht zu bestimmen ist und welches nicht immer im gleichen Sinne ausgelegt wird.

24) vgl. Taylor p. 496-7 (Judge Taft im Coronado Case zum "union label") Die Schutzgesetze boten den Gewerkschaften die Moeglichkeit, eine "injunction" gegen Missbrauch des "union label" zu erwirken.

25) vgl. auch Kap. 13.

26) Kalifornien erklaert dafuer aber gewisse Massnahmen, die im Boykott haeufig Anwendung finden, wie die Aufstellung von Boykottposten, durchweg fuer rechtswidrig. Vgl. Kap. 6.

6. Kapitel:

Streik- und Boykottposten und andere Kampfmittel
der Arbeitnehmer zur Beeinflussung Dritter.

Die Aufgaben der Streik- und Boykottposten.

Die Streik- und Boykottposten (pickets) dienen vorwiegend, wie schon der Name sagt, der Unterstuetzung von Streiks und Boykotts. Zuerst wurde dieses Kampfmittel in Verbindung mit dem Streik angewandt. Denn eine Arbeitnehmerkoalition kann nur in seltenen Faellen einen Streik mit Erfolg fuehren, wenn sie nicht durch Streikposten erfolgreich versucht, Arbeitsuchende von der Aufnahme der niedergelegten Arbeit in dem bestreikten Betriebe abzuhalten. 1) Aufgabe der Streikposten ist weiterhin, diejenigen Arbeitnehmer, die sich noch nicht an dem Streik beteiligt haben, zur Mitwirkung zu veranlassen. Ausserdem soll durch sie die Oeffentlichkeit von dem Bestehen des Arbeitskonfliktes unterrichtet und entsprechend beeinflusst werden.

Dieses Kampfmittel wurde dann spaeter auch zur Unterstuetzung des Boykotts eingesetzt. Aufgabe der Boykottposten ist es, auf die Kunden und Lieferanten des boykottierten Betriebes einzuwirken, um dessen wirksame Absperrung vom Markt herbeizufuehren.

Kampfposten finden heute auch noch zu anderen Zwecken Anwendung. Sie werden z.B. vor den Haeusern von Streikbrechern oder von politisch oder wirtschaftlich bedeutenden Persoenlichkeiten aufgestellt, um diese zu einem entsprechenden, der Gewerkschaft guenstigen Verhalten zu veranlassen.

Die Rechtsprechung zu den Kampfposten im Allgemeinen.

In der ersten Zeit traten die Kampfposten meist nicht gerade sehr friedlich auf. Oft kam es zu Taetlichkeiten, Verleumdungen und Sachbeschaedigungen. Die Gerichte erklaerten deswegen zu Anfang alle Kampfposten fuer rechtswidrig, da sie in ihnen an sich schon eine Drohung mit Gewaltanwendung gegenueber dritten sahen. 2) Diese Haltung ist inzwischen von der ueberwiegenden Zahl der Gerichte aufgegeben worden, 3) jedoch halten heute noch einige Staaten grundsatzlich an dieser konservativen Rechtsprechung fest. 4) Dies ist z.B. in der sonst recht gewerkschaftfreundlichen Rechtsprechung von Kalifornien der Fall. 4a)

Fuer die uebrigen, insbesondere fuer die liberalen Gerichte stellt sich die Frage, wann Streikposten rechtswidrig sind und wann nicht. Auf den ersten Blick scheint weitgehende Uebereinstimmung hierueber zu herrschen. Diese Gerichte erklaren, dass dann, wenn die Handlungen der Kampfposten Tatbestaende des Strafrechts oder der unerlaubten Handlungen verwirklichen, die Kampfposten selbst rechtswidrig sind. Zu diesen Tatbestaenden gehoeren "libel, slander, fraud, misrepresentation, violence, threats, force, coercion, intimidation", d.h. kurz umschrieben: Beleidigung, Betrug, Verbreitung unwahrer Tatsachen, Gewaltanwendung, Drohung, Zwang und Einschuechterung. 5)

1) Taylor p. 497: "Except in the case of highly skilled men or in the case of a "closed shop" and a "closed union" workers cannot strike successfully and merely remain at home".

2) Taylor p. 502, Atchinson T. and S.F. Ry. v. Gee, 139 Fed. 582 (1905), Gregory p. 141, Gevas v. Greek Restaurant Workers' Club, 99 N.J. Eq. 770 (1926), Vegeln v. Guntner, s. Kap. 2.

3) Mac Naughton p. 115, insb. s. 1930.

4) Vgl. aber Kapitel 13. Das oberste Bundesgericht erklaert seit 1940, dass die Kampfposten unter dem Gesichtspunkt der Redefreiheit verfassungsmaessig geschuetzt sind, d.h. als solche nicht verboten werden koennen.

4a) siehe weiter unten.

5) Gregory p. 142, Taylor p. 497/8, Daugherty p. 871.

Versuchen die Kampfposten aber nur, dritte zu ueberreden oder sie mit sonstigen rechtmassigen Mitteln zu einem bestimmten Verhalten zu veranlassen, dann liegt "peaceful persuasion" (friedliche Beeinflussung) ausgefuehrt von sogenannten "peaceful pickets" (friedlichen Kampfposten) vor. Diese sind dann rechtmassig. 6)

Die rechtswidrige Einschuechterung.

Es besteht nun aber keine einheitliche Auffassung darueber, wann schon eine rechtswidrige Einschuechterung anzunehmen ist und wann nicht. Manche Gerichte --in der Regel die liberalen -- erklaren nur Gewalttaetigkeit und Drohung mit Gewalttaetigkeit als Einschuechterung (intimidation). 7) Andere -- meist konservative -- Gerichte beurteilen dagegen schon jede Kampfpostentaetigkeit als rechtswidrig, wenn mehr als 2 oder 3 Arbeiter vor jedem Eingang zum Betriebe aufgestellt werden, oder die Posten sich in unfreundlichen Gesten anderen gegenueber ergehen. 8)

Anruf der Oeffentlichkeit oder "giving publicity".

Den vorstehend angefuhrten Regeln sind auch die uebrigen Mittel unterworfen, durch welche die Gewerkschaften sich sowohl im Zusammenhang mit Kampfposten als auch unabhaengig von diesen an dritte oder die Oeffentlichkeit wenden, um den von ihnen gefuehrten Arbeitskampf zum Erfolg zu verhelfen. Die zusaetzlichen Mittel bestehen in der Verteilung von Flugblaettern, dem Herumfuehren von Plakaten und Bannern, Veroeffentlichungen in Zeitungen und aehnlichem mehr. Solche Kampfmassnahmen werden im allgemeinen unter der Bezeichnung "giving publicity" zusammengefasst. 9) Auch in Bezug auf diese werden von den Gerichten verschiedene Auffassungen vertreten, und zwar im besonderen zu der Frage, wann eine Drohung oder die Verbreitung von unwahren, betruegerischen oder beleidigenden Aeusserungen vorliegt. Wird einer dieser Tatbestaende bejaht, so sind die Massnahmen rechtswidrig. 10) Wegen der ausserordentlichen Mannigfaltigkeit dieser Materie, muss auf eine besondere Behandlung verzichtet werden. Im Verlauf der weiteren Untersuchungen ueber die Kampfposten wird auch genuegend Licht auf diese Fragen geworfen werden.

Gesetze und Verordnungen.

Bei Beurteilung der Rechtswidrigkeit ist noch zu beachten, dass sowohl die Kampfposten als auch die sonstigen Massnahmen im Arbeitskampf nicht nur den hier naeher zu behandelnden Beschraenkungen unterliegen sondern auch auf Grund von Polizeiverordnungen, 11) Ortsstatuten und dergleichen erheblich behindert werden koennen. So wirken sich Kampfposten oftmals verkehrsstoerend aus oder sie koennen noch mit einem gewissen Recht haeufig als verkehrsstoerend betrachtet werden, sodass auf grund von verkehrspolizeilichen Vorschriften die Moeglichkeit besteht, sie zu untersagen. Um die Kampfmassnahmen der Gewerkschaften zu unterdruecken, stuetzt sich die Polizei oftmals auch auf Verordnungen ueber Herumstreicherei (loitering) und die Verteilung von Flugblaettern. Manche dieser Bestimmungen sind auch

6) Rogers v. Evarts, 17 NY Supp. 264 (1891) Dies ist eine der ersten Entscheidungen, die die Kampfposten nicht grundsaeztlich fuer rechtswidrig erklarte.

7) Daugherty p. 872, Karges Furniture Co. v. Amalgamated Woodworkers Local Union, 165 Ed 421 (1905).

8) Daugherty a.a.O., Butterick Publishing Co. v. Typographical Union, 50 Misc.(NY) 1 (1906), O'Neil v. Behanna, 182 Pa St. 236 (1897), Daugherty p. 891: "moral coercion" = moralischer Zwang.

9) s. Buck Stove Case, vgl. dazu Kap. 5.

10) Mac Naughton p. 112 seq., Daugherty p. 891.

11) vgl. z.B. Book of Procedure, Detroit Police Department, Seq. 791 seq., die sich insbesondere mit dem Streik befassen.

in erster Linie, wenn auch nicht immer ausdruecklich, erlassen worden, um die Gewerkschaften in ihren Kampfmassnahmen zu behindern. In mehreren Faellen sind derartige Bestimmungen als verfassungswidrig erklart worden, da sie die Kampffreiheit der Arbeitnehmer unzulassig beschraenken. Damit ist in gewissem Umfange die Koalitionshandlungsfreiheit der Arbeitnehmer-Koalitionen und ihre Mitglieder als Grundrecht anerkannt worden. 12)

Die betriebsfremden Kampfposten.

Es bleibt nunmehr noch uebrig auf die Rechtmassigkeit bzw. Rechtswidrigkeit der Kampfposten unter den Gesichtspunkten, die sich aus den allgemeinen Lehren des Common Law ergeben, einzugehen. Nachdem die Gerichte dazu uebergingen, die Kampfpostentaetigkeit nicht mehr als solche fuer rechtswidrig zu erklaren, entwickelten sie gewisse Lehren, die bestimmten, welcher Personenkreis sich in einem gegebenen Falle als Kampfposten einsetzen durfte und welcher nicht.

Die konservativen Gerichte beschraenkten die Kampfpostentaetigkeit auf die in einem Streik befindlichen Arbeitnehmer (actual strikers) gegenueber ihrem Arbeitgeber, 13) woraus zugleich folgt, dass nach dieser Lehre sekundaere Boykottposten ueberhaupt nicht zulassig sind. Selbstverstaendlich muss es sich um einen rechtmassigen Streik handeln, es muessen also rechtmassige Zwecke verfolgt werden, da sonst mit dem Streik auch die Kampfpostentaetigkeit rechtswidrig ist. 14)

Dagegen haben die liberalen Gerichte im allgemeinen die Aufstellung von Boykottposten, etwa zur Durchfuehrung eines rechtmassigen "secondary consumption boycott", wie auch die Gestellung sonstiger Kampfposten durch sogenannte Aussenseiter, d.h. durch Betriebsfremde zugelassen (stranger picketing). 15)

Neben der Boykottpostentaetigkeit ist einer der wichtigsten und haeufigsten Faelle der Kampfpostentaetigkeit durch Aussenseiter der, dass eine Gewerkschaft, die keine oder nur wenige Mitglieder in einem bestimmten Betriebe hat, Postenketten aufstellt, um die Arbeitnehmer dieses Betriebes zum Beitritt in ihre Organisation und zum Streik gegen den Arbeitgeber zu veranlassen. Das Ziel der Gewerkschaft besteht also darin, den Betrieb durch Zwang zu organisieren und ihre Anerkennung als Kollektiv-Vertreterin der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber zu erreichen. 16) Im Grunde genommen ist auch dies ein Boykott. In der amerikanischen Rechtspraxis werden solche Faelle jedoch unter dem Gesichtspunkt der Kampfpostentaetigkeit behandelt, weswegen auch hier daran festzuhalten ist.

Exchange Bakery v. Rifkin.

Das hoechste Gericht von New York hat in einem solchen Falle, entgegen der dargelegten Auffassung der konservativen Gerichte, auch die Beteiligung von Aussenseitern gebilligt. 17) Es fuehrte aus, dass "Wirtschaftsorganisationen (d.h. hier Unternehmungen und Gewerkschaften) heute nicht mehr auf dem einzelnen Betriebe aufgebaut seien, und dass somit eine Industrie-Gewerkschaft fuer diejenigen ihrer Mitglieder, die sich als betriebsfremde Kampfposten an dem Konflikt beteiligt

12) Daugherty p. 893, Lowell v. Griffin 303 US 444 (1938), Haque v. CIO, 59 Sup. Ct. 954 (1939).

13) Gregory p. 142.

14) Vgl. Kap. 4.

15) Gregory p. 142, Taylor p. 501, "stranger picketing" wird auch als "secondary picketing" bezeichnet.

16) Gregory p. 141.

17) Gregory p. 145, Exchange Bakery v. Rifkin, 245, 245 N.Y. 260 (1927).

hatten, ein zureichendes eigenes Interesse nachweisen koenne. Das Gericht ging dabei von der Auffassung aus, dass die nicht-gewerkschaftlich-organisierten Betriebe in der Regel ein geringeres Lohn-Niveau aufweisen und durch diesen Wettbewerbsvorteil das von der Gewerkschaft in anderen Betrieben einer bestimmten Industrie erreichte Lohn-Niveau gefaehrden.

Goldfinger v. Feintuch.

Im folgenden soll auf zwei Faelle eingegangen werden, die sich mit betriebsfremden Kampfposten in Verbindung mit einem Boykott befassen. Dem ersten Fall ¹⁸⁾ lag folgender Sachverhalt zugrunde: Einem Betrieb, der Fleischwaren in gebrauchsfertiger Form herstellte, war es gelungen innerhalb dieser sonst weitgehend gewerkschaftlich organisierten Industrie frei von gewerkschaftlichen Einflussen zu bleiben. Die in diesem Betriebe gezahlten Lohne lagen unter denen der organisierten Betriebe, und zwar teilweise bis zu 50%. Wegen der hierdurch bedingten Gefaehrung gewerkschaftlicher Tarifloehne strebte die zustaeendige Gewerkschaft danach, auch diesen Betrieb zu organisieren.

Nachdem die Gewerkschaft zuerst, und zwar ohne Erfolg, Aussenseiterposten vor jenem Betriebe aufgestellt hatte, um einen Streik herbeizufuehren, stellte sie weitere Kampfposten vor solchen Delikatessgeschaeften auf, die die Waren der Fabrik verkauften. Diese Massnahme erwies sich als erfolgreich, denn die Oeffentlichkeit wurde so veranlasst, die Delikatessgeschaeft und die dort feilgehaltenen Waren der Fabrik zu boykottieren.

Der Eigentuermer eines solchen Geschaeftes klagte, offenbar auf Veranlassung der Fleischwarenfabrik, gegen die Gewerkschaft. Er stuetzte seine Klage darauf, dass er ein Familiengeschaeft ohne fremde Arbeitskraefte betreibe, und dass demnach kein Arbeitskonflikt zwischen ihm und der Gewerkschaft bestehe. Diese koenne somit kein eigenes Interesse im Hinblick auf den ihm durch den Boykott vorsaeztlich zugefuegten Schaden nachweisen.

Das Gericht stellte demgegenueber fest, dass die Gewerkschaft, um das von ihr sonst erreichte Lohn-Niveau zu halten, ein erhebliches eigenes Interesse daran habe, die nicht unter Kollektivvertragsbedingungen erzeugten Waren vom Markt fern zuhalten. Dieses Interesse genuege, um die Aussenseiter-Posten vor der Fleischwarenfabrik zu rechtfertigen. Es genuege darueber hinaus aber auch zur Rechtfertigung der Kampfposten vor den Delikatessengeschaeften, von denen die verrufene Ware an die einzelnen Kunden abgegeben werde. Den Klaeger verbinde mit der Fleischwarenfabrik eine wirtschaftliche Interessengemeinschaft (unity of interest), ¹⁹⁾ die sich auch auf die Erhaltung des gewerkschaftsfreien Zustandes der Fleischwarenfabrik erstreckte. Denn auch die besonders guenstigen Wettbewerbsbedingungen des Klaegers beruhten auf niedrigen Preisen und folglich auf den niedrigen Loehnen der Fleischwarenfabrik. Demnach sei der durch Kampfposten veranlasste Boykott des Delikatesswarengeschaeftes rechtmassig.

Das Gericht liess aber keinen Zweifel daran, dass es solche Massnahmen gegen beliebige dritte, die keine wirtschaftliche Bindung mit dem verrufenen Arbeitgeber haben, welche sich nachteilig auf die Interessen der Gewerkschaft auswirken koennte, nicht zulassen werde. ²⁰⁾

18) Goldfinger v. Feintuch, 276 NY 260 (1927), s. Gregory, p. 147 seq., vgl. Kap. 13.

19) eine solche Interessengemeinschaft kann auch auf Seiten der Arbeitnehmer vorliegen. Auch sie liefert dann einen Rechtfertigungsgrund fuer Kampfmassnahmen, so.z.B. in Opera on Tour, Inc. v. Weber N.Y. (1940) vgl. Kap. 10. vgl. auch Brossert v. Dhuy und den Auburn Dying Case, Kap. 5.

20) Ausdiesem Grunde wurde das Postenstehen in Bakery and Pastry Workers Union v. Wohl verboten, s.Kap. 13.

Bemerkenswert ist, dass diese Entscheidung in einem gewissen Gegensatz zu Brossert v. Dhuy und Auburn Draying Co. v. Wardell, 51) Entscheidungen desselben Gerichtes, steht. In diesen Faellen wurde der von der Gewerkschaft organisierte Boykott des Arbeitsgebers auch erst durch dritte, die kein zureichendes eigenes Interesse an dem Arbeitskonflikt hatten, wie die Kundschaft der Delikatessgeschaefte, verwirklicht, 22) und zwar in Brossert v. Dhuy durch den Streik der Mitglieder anderer, unbeteiligter Gewerkschaften gegen andere, unbeteiligte Arbeitgeber und im Auburn Draying Fall durch einen Warenboykott an sich unbeteiligter Arbeitnehmer. In beiden Faellen wurde die Einschaltung derartiger Gruppen in den Boykott durch eine "injunction" verboten. Im vorliegenden Falle dagegen ging das Gericht jedoch nicht darauf ein, dass die sicherlich unbeteiligten Kaeufer, d.h. die breite Oeffentlichkeit, fuer die Ziele der Gewerkschaft eingespannt wurden.

McKay v. Local Union No. 1067.

In diesem Zusammenhange ist der zweite hier zu behandelnde Fall, eine Entscheidung aus Kalifornien, von Bedeutung: 23) Eine Berufsgewerkschaft fuer Handlungsgehilfen wollte Verkaeufer, die in einer Grossgarage und Autovertretung arbeiteten, organisieren. Weder der Arbeitgeber noch seine Verkaeufer, die mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden waren, wollten dem Begehren der Gewerkschaft nachkommen. Daraufhin stellte die Gewerkschaft Kampfposten vor dem Geschaefte des Arbeitgebers auf. Die uebrigen Arbeitnehmer dieses Betriebes, die schon in anderen Berufsgewerkschaften organisiert waren, und die ebenfalls mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden waren, weigerten sich nunmehr aus Solidaritaet, die aufgestellte Postenkette zu ueberschreiten. Das bedeutete praktisch, dass sie in den Streik traten. Sie folgten damit einer Resolution des oertlichen Dachverbandes der Berufsgewerkschaften, in welcher zum Ausdruck gebracht worden war, dass die Mitglieder aller angeschlossenen Gewerkschaften keine Postenkette ueberschreiten sollten. 24)

Der Arbeitgeber erhob Klage. Er ersuchte um eine "injunction" gegen die Streikposten.

Das Gericht, das diesen Fall im Jahre 1940 entschied, konnte das rein negative Verhalten der einzelnen Gewerkschaftsmitglieder, d.h. ihre Weigerung, Postenketten zu ueberschreiten, nicht verbieten. Aber auch gegen die sich jeder Ausschreitung enthaltender Kampfposten der Gewerkschaft konnte das Gericht zu dieser Zeit nicht mehr vorgehen, obwohl nach Common Law von Kalifornien jede Kampfpostentaetigkeit schon an sich rechtswidrig ist, 25) denn das Oberste Bundesgericht hatte inzwischen die Kampfpostentaetigkeit als solche unter den Schutz der Verfassung (Amendment I und XIV: Redefreiheit) gestellt. 26) Es kam also nur noch ein Verbot der Kampfpostentaetigkeit aus besonderen Umstaenden in Betracht, wie u.U. mangels zureichenden eigenen Interesses. Solche allgemeinen Rechtssaetze enthaelt das Common Law von Kalifornien aber nicht, sodass ein Verbot der Kampfposten nur bei einem Verstoss gegen die spezifischen Tatbestaende des Strafrechts oder der unerlaubten Handlungen erfolgen konnte. Das war aber den Kampfposten vorliegend nicht vorzuwerfen.

21) siehe Kapitel 5.

22) Vgl. auch weiter oben Gompers v. Buck Stove Co.

23) McKay v. Local Union No. 1067. 16 Cal. (2d) 311 (1940), siehe Gregory p. 153 seq.

24) Die Weigerung eine Postenkette zu ueberschreiten ist unter der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft der Vereinigten Staaten heute fast zu einem allgemeinen Brauch geworden.

25) s. oben.

26) s. oben und vgl. Kapitel 13.

Die Entwicklung der Rechtsprechung zu den Kampfposten.

Zusammenfassend ist nach den obigen Ausfuehrungen folgende Entwicklung in der Rechtsprechung zu den Streik- und Boykottposten festzustellen: 27) Vor dem ersten Weltkriege wurde die Aufstellung von Kampfposten allgemein als rechtswidrig angesehen. Anfang der 20iger Jahre haben die meisten Gerichte, die etwa um 1890 beginnende Rechtsprechung anerkannt, nach welcher die Aufstellung von "peaceful pickets" durch streikende Arbeitnehmer vor dem Betriebe ihres Arbeitgebers rechtmässig ist. Es herrschte jedoch unter den Gerichten noch ein erheblicher Meinungsstreit darueber, was friedliches und damit rechtmässiges Postenstehen ist. Ende der 20iger Jahre sind dann einige liberale Gerichte dazu uebergegangen, Aussenseiterposten zuzulassen. Es muss jedoch dann ein zureichendes eigenes Interesse der Kampfposten nachgewiesen werden koennen. Im Jahre 1940 erklarte dann das Oberste Bundesgericht, dass Kampfposten grundsaeztlich nur ein Ausdrucksmittel, eine Art Sprache der Arbeitnehmer seien, mit der sie sich an die Oeffentlichkeit wenden und die somit aufgrund der verbrieften Redefreiheit unter dem Schutze der Bundesverfassung stehe. 28) Damit mussten jedenfalls die Gerichte, die bisher die Kampfpostentaetigkeit als solche fuer rechtswidrig erklart hatten, diese Rechtsprechung aufgeben.

Mit diesen Darlegungen soll die Behandlung der Kampfmassnahmen der Arbeitnehmer und ihrer Koalition und damit das Ausmass ihrer Handlungsfreiheit, d.h. ihre Kampfmittel- und Kampfzweckfreiheit nach Common Law grundsaeztlich abgeschlossen werden. 29)

Ein Ueberblick ueber die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer nach Common Law.

Insgesamt kann zusammenfassend fuer diesen Abschnitt festgestellt werden, dass trotz der Anerkennung der Vereinigungsfreiheit und der Streikfreiheit im Jahre 1842 (Commonwealth v. Hunt) die tatsaechliche Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer, wegen der oft erheblichen Beschaenkung der Kampfmittel- und Kampfzweckfreiheit nach Common Law, haeufig nur sehr begrenzt war. Eine wesentliche Aenderung dieser Sachlage erfolgte erst mit dem Umschwung der Rechtsprechung seit dem Jahre 1932 und der "New Deal" Gesetzgebung, auf die spaeter naeher einzugehen sein wird. 30)

Bis 1940 waren in vielen konservativen Jurisdiktionen, aber auch in dem sonst liberal eingestellten Kalifornien Kampfposten ueberhaupt verboten. Ohne Ausnahme ist wohl auch heute in den Vereinigten Staaten nur der einfache Streik unter Teilnahme von wenigen friedlichen, streikenden Arbeitnehmern als Kampfposten zulaessig, wenn der Streik fuer hoehere Loehne oder geringere Arbeitszeit gefuehrt wird. Ebenfalls scheint der bloss primaere Warenboykott durchweg rechtmässig zu sein. 31)

27) siehe Gregory p. 337 seq.

28) Thornhill v. Alabama, 310 US 88, vgl. Kap. 13.

29) Die Beschaenkungen, die sich in Verbindung mit der Anti-Gewerkschaftsklausel und der "doctrine of inducing breach of contract" ergeben, werden aus Zweckmaessigkeitsgruenden in Kap. 8 behandelt.

30) vgl. Kap. 11, 12, u. 13.

31) Gregory p. 191.

Durch die entsprechende Ausgestaltung der "injunction" konnten und koennen auch vielfach heute noch diese materiell-rechtlichen Beschraenkungen der Koalitionsfreiheit kurzfristig und erfolgreich durchgesetzt werden. Allerdings hat die Gesetzgebung inzwischen gerade ueber die Einengung der Anwendungsmoeglichkeit der "injunction" zugunsten der tatsaechlichen Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer wirksam eingegriffen. Es ist nicht aus dem Auge zu verlieren, dass die der Koalitionsfreiheit guenstige, sogenannte liberale Rechtsauffassung, in Rechtsprechung und Gesetzgebung in den letzten Jahren, jedenfalls bis zum Erlass des Taft Hartley Acts erheblich an Boden gewonnen hat. 32) Die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer ist inzwischen so gefestigt und gestaerkt, dass die Gewerkschaften zu einem bedeutsamen wirtschaftlichen und politischen Faktor geworden sind.

32) vgl. dazu Kap. 11 und 14.

Abschnitt III: Das Ausmass der Koalitionsfreiheit auf

Seiten der Arbeitgeber:

7. Kapitel:

Die Koalitions- und Kampffreiheit der
Arbeitgeber im Allgemeinen.

Auszugehen ist bei der Betrachtung der Koalitionsfreiheit der Arbeitgeber, von der schon getroffenen Feststellung, dass die Arbeitgebervereinigungen ebenso wie die Gewerkschaften als solche rechtmässig sind. Gleichfalls sind die Handlungen der Arbeitgeber rechtlich grundsatzlich denselben Normen unterworfen, wie die der Arbeitnehmer. Bei einer naecheren Untersuchung der einzelnen Kampfmassnahmen, die die Arbeitgebervereinigungen oder die einzelnen Arbeitgeber anwenden, wird jedoch im Licht der ergangenen Entscheidungen deutlich werden, dass das tatsaechliche Ergebnis dieser rechtlichen Beurteilung wesentlich guenstiger fuer die als fuer die Arbeitnehmerseite ausfaellt.

Die Aussperrung.

Die bekannteste Kampfmassnahme der Arbeitgeber, die etwa dem Streik entspricht, ist die Aussperrung (lockout). Die Rechtmassigkeit dieser Massnahme nach Common Law kann nicht angezweifelt werden. 1) Denn das Arbeitsverhaeltnis stellt sich in den Vereinigten Staaten ueberwiegend ~~so~~ wie schon in Kapitel 4 erlaeutert ~~so~~ als "Employment at will" dar, das jederzeit von jeder der Parteien ohne Angabe von Gruenden beendet werden kann. 2) Wie durch den Streik so wird auch durch die Aussperrung, d.h. mit der Verweigerung weiterer Beschaeftigung, das einzelne Arbeitsverhaeltnis grundsatzlich aufgeloeset. Aber auch gegenueber den sogenannten "contract workers" (Arbeitnehmer die unter einem foermlichen Arbeitsvertrag auf Zeit oder befristete Kuendigung arbeiten) besteht nach Common Law in der Regel keine Beschaeftigungspflicht, sondern nur die Verpflichtung zur Zahlung des ausgemachten Entgelts. Nach Common Law ist es dem Arbeitgeber unbenommen, die Beschaeftigung auch einer groesseren Zahl oder aller seiner Arbeitnehmer zu einem Zeitpunkt zu beenden.

In den Vereinigten Staaten wird das Recht der Arbeitgeber zur Aussperrung allerdings in erster Linie damit begruendet, dass das von ihnen betriebene Geschaef mit seinen Betriebsanlagen den absoluten Vermoegensrecht (property) des Arbeitgebers unterliegt, worueber er frei verfuegen und wovon er deshalb auch jedermann jederzeit ausschliessen kann.

Die Aussperrung und die sogenannte Diskriminierung.

Wenn auch die Aussperrungen in der Regel nur 3% aller Arbeitsunterbrechungen durch Arbeitskampaefte ausmachen, die uebrigen 97% entfallen auf den Streik, so ist zu bedenken, dass die Arbeitgeber andere, subtilere Mittel zur Verfuegung haben, um ihre wirtschaftlichen Ziele, z.B. Erhaltung eines niedrigen Lohn-Niveaus oder laengerer Arbeitszeit, Vernichtung oder Ausschaltung einer Gewerkschaft, zu erreichen. Haeufig genuegt es, einzelne Arbeitnehmer, die nach Ansicht der Arbeitgeber einen unerwuenschten Einfluss auf die Belegschaft ausueben, zu entlassen oder fuer missliebige Arbeitnehmer unguenstigere Arbeitsbedingungen zu schaffen, um sie und andere zur Vorsicht anzuhalten. Diese fuer den Arbeitgeber weit weniger einschraenkenden Massnahmen (Diskriminierung) 4) sind aus den vorstehend angegebenen Gruenden rechtlich ebenfalls unbedenklich und oftmals viel zweckmaessiger als die Aussperrung, die immer wirtschaftliche Nachteile fuer den Arbeitgeber im Gefolge hat.

1) Taylor p. 506, City Trust Comp. v. Waldhauer, 95 Supp. 222 (1905). s.a. Daugherty p. 920.

2) "with any or no reason", vgl. Kap. 4.

3) Daugherty p. 920: "Their business and their plants, were their property, it was held that they might keep out any employee or group of employees" for any or no reason" s. City Trust Co. v. Waldhauer, Ann. 1.) Cote v. Murphy, 159 Pa. 420 (1894).

4) Taylor p. 505, Daugherty p. 923 ueber die sog. "discrimination".

Sonderformen der Aussperrung.

Grundsatzlich sind auch die Sonderformen der Aussperrung rechtsgueltig. Dazu gehoeren die Teilaussperrung (partial shut down) und "runaway shop", d.h. eine Aussperrung der bisherigen Belegschaft durch Verlegung des Werkes an eine andere, dem Arbeitgeber guenstiger erscheinende Stelle, meist in eine gewerkschaftlich weniger organisierte Gegend. Diese letztere Massnahme bedeutet oftmals eine besonders nachhaltige Existenzbedrohung fuer die betroffenen Arbeitnehmer und ihre Familien. Allerdings ist ein derartiges Verhalten 1937 in einer Entscheidung deshalb fuer rechtswidrig angesehen worden, weil die Betriebsverlagerung entgegen den Bestimmungen eines Kollektivvertrages geschehen war⁵⁾

Werkschutz und Streikbrecher.

Den Streikposten entsprechen auf Seiten der Arbeitgeber etwa die Werkschutzgruppen (plantguards) und die Streikbrecher (strike breakers). Beide Mittel werden angewandt, um den Betrieb zu schuetzen und um gegebenenfalls die Fortfuehrung der Arbeit trotz Streik oder Aussperrung der bisherigen Belegschaft sicherzustellen. Auch diese Massnahmen und in gewissem Umfange sogar die Bewaffnung des Werkschutzes und der Streikbrecher sind nach Common Law und in der Bundesverfassung rechtmassig. Selbstverstaendlich duerfen sich die Streikbrecher und die Werkschutzmaenner keiner strafbaren oder unerlaubten Handlungen schuldig machen. Rechtlich ist der Arbeitgeber fuer die von ihnen begangenen rechtswidrigen Handlungen verantwortlich, und zwar ohne Exkulpationsmoeglichkeit.

Mit Unterstuetzung der Civil Liberties Union (einer Vereinigung liberaler Buerger zur Verteidigung der Grundrechte) sind einige erfolgreiche Klagen auf der genannten Grundlage gegen den Arbeitgeber durchgefuehrt worden.⁶⁾ Guenstig wirkt es sich dabei fuer den Arbeitgeber aus, dass Streikbrecher und Werkschutz sich im allgemeinen auf seinem Eigentum oder Besitz bewegen, und das sie als seine Beauftragten berechtigt sind, einem evtl. Hausfriedensbruch (tresspass) oder aehnlichen unerlaubten Handlungen seitens der Streikenden oder Ausgesperrten entgegen zu treten.

Gesetzliche Beschraenkungen in der Anwerbung von Streikbrechern und dergleichen.

Der Vollstaendigkeit halber ist noch zu erwaehnen, dass zahlreiche Gesetze durch die Einzelstaaten erlassen worden sind, um Uebergriffe dieser Hilfskraefte des Arbeitgebers abzuwehren. So wurden die Arbeitgeber unter anderem verpflichtet, bei der Veroeffentlichung von Anzeigen, in denen sie nach Arbeitskraeften suchen, anzugeben, ob sich ihr Betrieb in einem Arbeitskonflikt befindet. Oeffentliche und private Arbeitsvermittlungen sind heute verpflichtet, Arbeits-suchenden mitzuteilen, ob in einem Betriebe mit freien Arbeitsplaetzen ein Arbeitskonflikt herrscht. Obwohl diese Gesetze als verfassungsmassig angesehen werden, ist ihre praktische Bedeutung allgemein gering. Kamen hierauf gestuetzte Klagen vor die Gerichte, so konnte der Arbeitgeber meist mit Erfolg die Tatsache einwenden, dass der Arbeitskonflikt inzwischen schon laengst beendet und somit keine Grundlage mehr zum Erlass einer "injunction" gegen ihn gegeben sei.⁷⁾

12 Staaten verboten Streikbrecher aus anderen Staaten herbeizuholen. Diese Gesetze wurden jedoch fuer verfassungswidrig erklaert, da sie einen Eingriff in die dem Bunde vorbehaltene Materie des "interstate commerce" bedeuteten.⁸⁾ Allerdings ist ein entsprechendes Bundes-

5) Taylor a.a.O., Dubinsky v. Blue Dress Co., 292 N.Y. Supp 898.

6) Daugherty p. 921.

7) vgl. Kap. 3.

8) bezgl. "interstate commerce" vgl. Kap. 9.

gesetz, der Byrnes Anti Strike-Breaking Act, aus dem Jahre 1936/38, noch heute gueltig und es ist nicht anzunehmen, dass er jetzt noch fuer verfassungswidrig erklart werden wird. 9) Gesetze, die die Bewaffnung des Werkschutzes verboten, wurden in der Regel durch Nichtbeachtung oder mangelhaften Vollzug praktisch unwirksam gemacht. 10)

Die Schwarzen und Weissen Listen.

Tatsaechlich waren die Arbeitgeber auch ungehindert in der Anwendung von Boykottmitteln gegen die Arbeitnehmer. 11) Hierbei handelt es sich um die sogenannten "Schwarzen und Weissen Listen", die allerdings nicht zum typischen Boykott des amerikanischen Arbeitsrechts gerechnet werden. 12) Die Schwarzen Listen (black lists) bestehen aus Karteien oder Listen, auf denen die unerwunschten Arbeiter (trouble makers) verzeichnet werden und die dann unter den interessierten Arbeitgebern umlaufen, oftmals vermittelt durch eine Arbeitgeberkoalition. Das bedeutet fuer den verrufenen Arbeitnehmer, dass er bei den beteiligten Arbeitgebern in der Regel nicht mit einer Beschaeftigung rechnen kann.

Die Weissen Listen (white lists) fuehren diejenigen Arbeitnehmer auf, die dem Arbeitgeber keine Schwierigkeiten machen, (good citizens) und die demnach mit bevorzugter Einstellung rechnen koennen. Die Drohung durch diese Listen appelliert an das Sicherheitsbeduerfnis des Arbeiters. Wegen seiner wirtschaftlichen Abhaengigkeit wird er so haeufig gezwungen einer Gewerkschaft fernzubleiben.

Die Rechtsprechung zu den Schwarzen und Weissen Listen.

Nach Common Law hat der durch eine Schwarze Liste verrufene und entlassene Arbeitnehmer keinen Anspruch gegen den seine Entlassung aussprechenden Arbeitgeber. Denn dieser kann einstellen oder entlassen, wen er will. 13) Das bedeutet, dass die Benutzung der Schwarzen Listen rechtmassig ist. Dies gilt jedoch nicht ohne weiteres fuer die Aufstellung und die Weitergabe der Schwarzen Listen. Diese Massnahmen wurden mehrfach von den Gerichten fuer rechtswidrig erklart. 14) Im allgemeinen scheint ein Arbeitnehmer Anspruch auf Schadenersatz gegenueber denjenigen zu haben, die seine Entlassung durch seinen Arbeitgeber auf Grund unwahrer Angaben oder in boeswilliger Absicht herbeigefuehrt haben. 15) Dasselbe gilt, wenn ein Arbeitsuchender aufgrund solcher Angaben von einem Arbeitgeber zurueckgewiesen worden ist. In jedem Falle ist aber die Aussicht auf Erfolg bei solchen Klagen gering.

Nach der mir zugaenglichen Literatur ist in den Vereinigten Staaten in solchen Faellen dem verrufenen Arbeiter nur in 12 Entscheidungen Schadenersatz zugesprochen worden. In einem Falle wurde die Weitergabe der Schwarzen Liste durch eine "injunction" verboten, und in zwei Faellen erfolgte eine Verurteilung aufgrund strafrechtlicher Bestimmungen, die die Schwarzen Listen verboten. 16)

9) naeheres siehe Kap. 12.

10) zu vorstehendem vgl. Daugherty p. 921.

11) Taylor p. 514 seq., McNaughton p. 26 seq., Daugherty p. 922.

12) vgl. Kap. 5. siehe Taylor p. 514.

13) vgl. Kap. 4.

14) Daugherty p. 925, vgl. auch dazu den Arbeitnehmerfall Auburn Draying Co. v. Wardell, Kap. 6.

15) Daugherty a.a.O.: "Furthermore a worker had the right to sue for damages anyone who secured his discharge by false representations or with a malicious purpose." vgl. auch Kap. 2.

16) Taylor p. 516, Brooks p. 62, Daugherty p. 922/3.

Dem stehen weit mehr abgewiesene Klagen gegenueber. Hauptsächlich scheint dies Ergebnis auf den notwendigerweise wegen der Heimlichkeit des Verfahrens der Schwarzen Listen eintretenden Beweisschwierigkeiten zu beruhen. 17)

In insgesamt dreissig Staaten wurden die Schwarzen Listen durch Gesetz fuer rechtswidrig erklart. Obwohl die Gesetze allgemein fuer verfassungsmaessig erklart wurden, erwiesen sie sich in der Praxis meist als unwirksam, was ausser an Beweisschwierigkeiten an ihrer ungenauen Fassung lag. 18)

Andere Gesetze wollten die Anwendung von Schwarzen Listen dadurch erschweren, dass sie vorschrieben, der Arbeitgeber habe dem Arbeitnehmer den Entlassungsgrund anzugeben. Auch sie wurden als verfassungsmaessig angesehen, zeitigten jedoch kaum die erwünschte Wirkung.

Dagegen wurden Gesetze, die so weit gingen, Entlassungen wegen Gewerkschaftszugehoerigkeit zu untersagen, fuer verfassungswidrig erklart. So im Erdman Act von 1898, 19) der als Bundesgesetz eine solche Bestimmung fuer das Gebiet des zwischenstaatlichen Eisenbahnverkehrs enthielt. Denn diese Bestimmung bewirkte eine unzulässige Beschraenkung der Vertragsfreiheit (Amendment V u. XIV). 20)

Im Gegensatz zu den Schwarzen Listen sind die Weissen Listen, wie auch auf Seiten der Arbeitnehmer der "union label", immer fuer rechtmässig angesehen worden, da kein bestimmter Arbeitnehmer geschaedigt wurde.

Der gewerkschaftsfreie Betrieb.

Erwaehnungswert als haeufiges Ergebnis und als Zweck der Schwarzen und Weissen Listen ist die Praxis des "open shop" und des "closed anti union shop". 21) Der "open shop", der gewerkschaftsfreie Betrieb, steht formell jedem Arbeitnehmer offen, jedoch weigert sich der jeweilige Arbeitgeber, eine Gewerkschaft als Vertretung seiner Belegschaft anzuerkennen. Der "closed anti union shop", der Gewerkschaftsfeindliche-Betrieb, schliesst dagegen alle gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer aus dem Betriebe aus. Auch diese Massnahmen, die dem Wesen nach einen Boykott darstellen, sind nach dem Common Law rechtmässig, da der Arbeitgeber seinen Betrieb so fuehren kann, wie er will. 22) Haeufig findet man in den Statuten von Arbeitgebervereinigungen die Verpflichtung, dass die angeschlossenen Arbeitgeber gehalten sind, allein unter dem "open shop" oder dem "closed anti union shop" zu arbeiten. Die Verletzung solcher Bestimmungen wird oftmals mit einer Vertragsstrafe bedroht. Die Gerichte haben im allgemeinen diese Vertragsstrafen fuer einklagbar gehalten. 23)

Ueberwachung der Gewerkschaftszugehoerigkeit und -Taetigkeit.

Um den Betrieb moeglichst frei von gewerkschaftlichem Einfluss zu halten, haben die Arbeitgeber ein Interesse daran, laufend ueber die Gewerkschaftszugehoerigkeit und -Taetigkeit ihrer Belegschaft unterrichtet zu sein. Zu diesem Zweck haben sie und ihre Vereinigungen

17) Taylor p. 515/6, Brooks a.a.O.

18) Taylor p. 515: State v. Justus, 85 Minn. 279 (1902), St. Louis RR. v. Griffin, 171 S.W. 703 (1914).

19) vgl. auch Kap. 8 und 11.

20) Taylor p. 517, Adair v. US, 208 US 161 (1908), fuer Gesetze der Einzelstaaten siehe Coppage v. Kansas, 235 US 1 (1915) vgl. Kap. 11.

21) vgl. dazu Kap. 5 und Kap. 8.

22) vgl. dazu Kap. 4.

23) Daugherty p. 920, Pollok S. 179, vgl. Kap. 1.

vielfach regelrechte Spionagesysteme erstellt, oder Detekteien damit beauftragt. 24) Derartige Massnahmen sind rechtlich nicht beanstandet worden. Aufgrund einiger Gesetze sind jedoch den Unternehmern von Detekteien besondere Bedingungen gestellt, ohne die sie keine Konzession erwerben koennen, und die es einigen Staaten ermöglichen, solche Spionagesysteme zu kontrollieren.

Wegen ihrer Vielfalt kann nicht auf saemtliche von den Arbeitgebern angewandten Kampfmittel eingegangen werden. Von entscheidender Bedeutung ist noch die Anti-Gewerkschafts-Klausel, die jedoch zweckmaessig in dem folgenden Kapitel gesondert behandelt werden soll.

Die sogenannten positiven Massnahmen der Arbeitgeber.

Die Arbeitgeber haben sich gegenueber dem Bestreben der Arbeitnehmer, sich zu vereinigen und ihre Interessen gegenueber dem Arbeitgeber geschlossen wahrzunehmen, nicht nur negativ eingestellt, sondern versucht, dieses soziale Bemuehen in ihnen geeignet erscheinende, d.h. ihre Einflussnahme gestattende oder zumindest gewerkschaftsfremde Bahnen zu lenken. Deswegen foerderten die Arbeitgeber, insbesondere seit 1915, die Entwicklung von Werkvereinen (company unions) und "employee representation plans" (etwa Betriebsraete), um so den Zusammenschluss der Arbeitnehmer in ueberbetrieblichen Gewerkschaften zu verhindern. Diese Organisationsformen waren aber meist von Arbeitgebern beherrscht (company dominated), sodass eine echte Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer nicht gewaehrleistet wurde. Weitere Massnahmen in dieser Richtung sind die Errichtung von "Welfare Funds" (Wohlfahrtskassen) und "profit sharing" (Gewinnbeteiligung) der Arbeitnehmer. Alle diese sogenannten positiven Massnahmen, die besonders waehrend der 20iger Jahre und waehrend der Depression der 30iger Jahre erfolgreich waren, sind nach Common Law rechtmassig. 25)

Kurze Zusammenfassung des Kapitels.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Arbeitgeber und ihre Koalitionen nach Common Law trotz der theoretischen Gleichheit des Rechts fuer beide Sozialpartner, im Gegensatz zu den Arbeitnehmern nur geringfuegige Beschraenkungen ihrer Handlungsfreiheit zu gewaertigen haben. Die auf Grund Gesetz ergangenen Einschraenkungen dieser Handlungsfreiheit erwiesen sich bis zu Beginn der "New Deal" Epoche in der Regel als wirkungslos. Dabei ist zu beachten, dass die Gerichte die Handlungsfreiheit und damit die Kampffreiheit der Arbeitgeber weitgehend unter den Schutz der Verfassung stellten (Amendment V und XIV), und diese damit in gewissem Umfange zu einem Grundrecht erhoben haben. Hier sollte erst seit dem Jahre 1937 eine Wandlung eintreten. 26)

24) Die Detekteien wurden auch zur Versorgung von berufsmaessigen Streikbrechern beauftragt. Bekannt hierfuer ist die beruehmte Detektei Pinkerton, vgl. Daugherty p. 658.

25) Daugherty p. 637, 643, 926, vgl. Kapitel 12.

26) vgl. Kapitel 12 und 13.

8. Kapitel:

Die Antigewerkschaftsklausel und die Lehre von der
Verleitung zum Vertragsbruch.

Die Anti-Gewerkschaftsklausel.

Noch zu behandeln ist eine sehr wirksame Waffe der Arbeitgeber gegenueber den kollektiven Bestrebungen der Arbeitnehmer der sogenannte "Yellow Dog", d.h. die zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer fuer ein bestimmtes Arbeitsverhaeltnis vereinbarte Antigewerkschaftsklausel. Danach verpflichtet sich der Arbeitnehmer waehrend der Dauer des Arbeitsverhaeltnisses, nicht Mitglied einer Gewerkschaft zu sein oder zu werden oder, in einer anderen zurueckhalten-deren Fassung, sich wenigstens nicht an kollektiven Handlungen (Streiks usw.) zu beteiligen. Ohne dies letztere Recht ist aber die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft fuer den Arbeitnehmer weitgehend wertlos. 1)

Es erhebt sich die Frage, ob ein solches Versprechen nach Common Law rechtverbindlich ist. Das ist nach der Lehre von der "consideration" zu beurteilen. Leider kann im einzelnen hier auf diese interessante Rechtsfigur nicht eingegangen werden. Es sei jedoch so viel erwahnt, dass das Arbeitsverhaeltnis in der Regel ein "employment at will" ist und damit nicht als ein gegenseitig verpflichtender Vertrag angesehen wird. 2) Einseitige Versprechen, wie der "Yellow Dog" sind in ihrer Rechtswirksamkeit aber davon abhaengig, dass ihnen auf Seiten des Arbeitgebers eine "consideration" gegenuebersteht. Viele Gerichte haben diese "consideration" oder Gegenleistung bzw. Causa in der Tatsache der entgeltlichen Beschaeftigung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber erblickt. Andere Gerichte haben diese Auffassung und damit die Verbindlichkeit der Anti-Gewerkschaftsklausel abgelehnt. Nach ihrer Auffassung stellt weder die Einstellung des Arbeitnehmers, noch die Zahlung des Entgelts eine "consideration" dar, denn erst durch die geleistete Arbeit entsteht im "employment at will" die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung des Lohnes, und nicht umgekehrt.

Mit der Anti-Gewerkschaftsklausel verfolgt der Arbeitgeber den Zweck, die gewerkschaftliche Organisation seines Betriebes zu verhindern oder doch zumindest die Gewerkschaft als Repraesentant seiner Arbeitnehmer abzulehnen. Die Klausel dient damit der Erhaltung des "closed anti-union shop" und des "open shop", die im vorigen Kapitel des naeheren behandelt worden sind.

Die Klausel tauchte zum ersten Mal in England um 1833 auf. In den Jahren 1870-1880 setzte sie sich dann auch weitgehend in den Vereinigten Staaten durch. 3) Zu Anfang sahen die Gerichte in der Klausel allgemein eine rechtswirksame Verpflichtung des Arbeitnehmers. Demgemaess konnte der Arbeitgeber bei Bruch des Versprechens gegen den Arbeitnehmer einen Anspruch auf Schadenersatz geltend machen. Da jedoch nach Common Law materieller Schadenersatz grundsatzlich nur in Hoehe des konkret nachweisbaren Schadens gewahrt wird, war die praktische Bedeutung dieses Anspruches gering. Denn der Arbeitgeber war meist nicht in der Lage, diesen Schaden hinreichend darzutun. Allerdings zeigte es sich, dass die Klausel eine erhebliche moralische Wirkung auf die Arbeitnehmer ausuebte und sie haeufig von einer Vereinigung in Gewerkschaften abhielt.

1) Taylor, p. 187, McNaughton p. 39, Die mildere Form des "Yellow Dog" wird als "Balleisen-contract" bezeichnet und diente zur Umgehung des "Wagner-Act", vgl. Brooks p. 63, s. Kapitel 10 und 12.

2) Vgl. Kapitel 4.

3) Taylor p. 187 .

Die Lehre von der Verleitung zu Vertragsbruch.

Zu einer wirklich scharfen Waffe der Arbeitgeber sollte der "Yellow Dog" erst in Verbindung mit der Lehre von der rechtswidrigen Verleitung zum Vertragsbruch (doctrine of inducing breach of contract without justification) werden. Diese Lehre entwickelte sich ebenfalls Mitte des vorigen Jahrhunderts in England. Fuer das Arbeitsrecht sollte sie ausser im Zusammenhang mit der Anti-Gewerkschaftsklausel auch in Verbindung mit einigen Boykottfaellen Bedeutung gewinnen. Letztere werden am Schluss dieses Kapitels besprochen werden.

Lumley v. Gye.

Die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch entsprang aus folgendem Sachverhalt: -4)

Ein englischer Impressario namens Lumley hatte mit einer deutschen Opernsaengerin, Johanna Wagner, einen Vertrag geschlossen, aufgrund dessen sie sich verpflichtete, nur unter seiner Direktion aufzutreten. Ein anderer Impressario, namens Gye, veranlasste die Wagner nun, diesen Vertrag zu brechen, und nur noch mit ihm zusammen zu arbeiten. Lumley richtete seine Klage nicht gegen die Opernsaengerin, wozu er aufgrund der Lehre vom Vertragsbruch (breach of contract) ein Recht gehabt haette, sondern gegen Gye. Offenbar erhoffte er von diesem den erstrebten Schadenersatz leichter einzutreiben.

Das Gericht gab der Klage statt. Aus der Begrueendung ist zu entnehmen, dass das Gericht in dem Vertrage als solchen einen vermoeegenswerten Gegenstand sah (property), den der Beklagte durch sein Verhalten verletzt hatte. Tatsaechlich schuf das Gericht damit eine neue Norm im Recht der unerlaubten Handlungen (torts), naemlich die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch. 5)

Diese Entscheidung wurde in der Folge zunaechst nur auf Dienstvertraege (contract for personal services) angewandt. Dabei wurde zuerst noch verlangt, dass der Beklagte boeswillig (maliciously) gehandelt habe. Spaeter begnuegten sich die Gerichte mit Vorsatz und Vorteilsabsicht. Andererseits wurden gewisse Rechtfertigungsgruende anerkannt, so z.B. zugunsten des Arztes, der seinen Patienten anriet, einer vertraglichen Verpflichtung aus gesundheitlichen Gruenden nicht nachzukommen. 7) Spaeter wurde die Lehre in einzelnen Jurisdiktionen auch auf andere Vertraege, insbesondere solcher geschaefftlicher Art, ausgedehnt. Nachfolgend soll ihre Anwendung in Verbindung mit dem sogenannten "anti-union contract" (Yellow Dog) untersucht werden.

Die Lehre in Verbindung mit der Klausel.

Wenn die Arbeitnehmer eines Betriebes eine Anti-Gewerkschafts-Klausel unterschrieben haben, so begehen die Gewerkschaftsorganisatoren, die diese Arbeitnehmer zum Beitritt in eine Gewerkschaft oder zur Beteiligung an Kollektiv-Massnahmen veranlassen, die unerlaubte Handlung der Verleitung zum Vertragsbruch, sofern in der betreffenden Jurisdiktion ein Arbeitsverhaeltnis mit Anti-Gewerkschafts-Klausel als rechtswirksamer gegenseitiger Vertrag (contract) nach Common Law angesehen wird. 8)

4) Lumley v. Gye, 2 E.&B. 216 (1853), vgl. Gregory, p. 93 u. 174.

5) Gregory p. 93, Daugherty p. 891: in den Suedstaaten ergingen auch einige Gesetze mit solchem Tatbestand, sogenannte Enticement Laws.

6) Gregory p. 94: "...proof that the inducement of the breach was deliberate and intended to further the defendants ends."

7) Gregory a.a.O.

8) vgl. Kap. 4.

Damit hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, gegen die Organisatoren, Funktionäre und gegebenenfalls gegen die Mitglieder der betreffenden Gewerkschaft auf Schadenersatz zu klagen. Da der dem Arbeitgeber zugefügte Schaden in der Regel unberechenbar (der doch tatsächlich unersetzbar ist (irreparable injury) und der verletzte Vertrag als "property right" anerkannt wird, kann der Arbeitgeber auch um eine "injunction" nachsuchen, um weitere derartige Schädigungen zu unterbinden. 9) Durch eine solche "injunction" wird also der Gewerkschaft verboten, Mitglieder zu werben oder die Arbeitnehmer zu Kollektiv-Handlungen aufzufordern.

Die "Yellow Dog injunction".

Das oberste Gericht von Pennsylvania anerkannte 1901 die Zulaessigkeit einer derartigen "injunction", durch die mit Erfolg ein drohender Streik abgewendet worden war. 10)

Eine derartige "injunction" ging oft soweit, den Funktionären der Gewerkschaft sogar zu verbieten, bloss mit den Arbeitnehmern des betroffenen Betriebes zu sprechen. Das angezogene Urteil sah in einem solchen Verbot keinen Verstoß gegen die in Amendment I geschuetzte Redefreiheit. 11)

Hitchman Coal and Coke Co. v. Mitchell.

Eine ähnliche Entscheidung faellte 1917 das Oberste Bundesgericht. 12) Die unteren Gerichte hatten in diesem Falle die Entscheidung auf den Sherman Act gestuetzt und damit ihre Gerichtsbarkeit auf Grund der "interstate commerce clause" bejaht. Demgegenüber erklärte das Oberste Bundesgericht, dass die Gerichtsbarkeit des Bundes sich aus der verschiedenen Staatsangehörigkeit der Parteien (diversity of citizenship) ergebe. Materiell stuetzte es die "injunction" auf die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch und erklärte, dass Nachrichten der Gewerkschaft zur Durchsetzung des "yellow dog" entgegen bestehender Antitrustverordnungen rechtswidrig seien.

Bemerkenswert ist an diesem Falle, dass sich die Bergleute, die die United Mineworkers (U.M.W.) organisieren wollte, noch nicht an irgendwelchen Kollektiven-Massnahmen der Gewerkschaft beteiligt hatten.

Sie waren der Gewerkschaft auch noch nicht beigetreten, sondern hatten sich nur bereit gefunden, unter gewissen Umständen ihren Beitritt zu erklären und zu streiken. Obwohl also zur Zeit der Klage noch kein unmittelbarer Vertragsbruch seitens der Bergleute vorlag, erhielt der Kläger wegen der ihm drohenden Schädigung die verlangte "injunction". 13)

Dieser Fall hatte das Ergebnis, dass die Arbeitgeber sich in immer stärkerer Masse der Anti-Gewerkschafts-Klausel bedienten. Besonders in den 20iger Jahren wurden viele Massnahmen der Gewerkschaften auf dieser Grundlage vereitelt. 14)

9) vgl. Kap. 3.

10) Stein Raushenbush p. 99, Flaccus v. Smith, 199 Pa 128, 48 Atl. 894.

11) vgl. dagegen Kap. 13 u. 14.

12) Hitchman Coal and Coke Co. v. Mitchell, 245 US. 229, Stein Raushenbush p. 100 seq.

13) vgl. dazu Kap. 3.

14) Daugherty p. 925.

Die abweichende liberale Rechtsprechung.

Die liberalen Gerichte machten diese Rechtsprechung nicht mit. Brandeis und Holmes erklarten in ihrem Dissent zum vorstehenden Falle, dass das Anti-Gewerkschaftsversprechen keine rechtswirksame, vertragliche Verpflichtung sei. Insbesondere stellte sich das Oberste Gericht von New York auf den Standpunkt, dass es innerhalb des "employment at will" fuer dieses Versprechen keine "valuable consideration" gaebe. 15) Nach der liberalen Rechtsprechung kommt demnach nur dann der Erlass einer solchen "injunction" in betracht, wenn das Anti-Gewerkschaftsversprechen in einem formalen Dienstvertrag (service contract) enthalten ist. Solche Vertraege sind jedoch selten. 16)

Das Grundrecht der Vertragsfreiheit und die Anti-Gewerkschaftsklausel.

Der Yellow Dog sollte aber durch die konservativen Gerichte sogar als ein in der Verfassung geschuetztes Grundrecht anerkannt werden. Denn sie erklarten Gesetze, die den Abschluss einer Anti-Gewerkschaftsklausel verboten, fuer verfassungswidrig. Und zwar auf Grund von Amendment V u. XIV. Danach darf niemand in seiner Freiheit und seinen Vermoegensrechten entgegen den allgemeinen Rechtsgrundsuetzen des Landes (without due process of law) beschraenkt werden. Eine einseitige und damit verfassungswidrige Beschraenkung enthalte aber ein Gesetz, das dem Arbeitgeber verbietet, die Unterzeichnung einer Anti-Gewerkschaftsklausel zu verlangen. Denn dadurch werde die rechtliche Gleichheit zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beeintraehtigt. Dass in tatsaechlicher Hinsicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer keine Gleichheit besteht, und dass das Gesetz deshalb den Arbeitnehmer schuetze, erklarten die Gerichte damals fuer irrelevant. 17)

Die Diskreditierung der "Yellow Dog injunction".

Nachdem die "injunction" gegen die Organisationsmassnahmen der Gewerkschaft aufgrund der Anti-Gewerkschaftsklausel und der Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch in den 20iger Jahren haeufig zur Anwendung gekommen war, sollte 1927 eine Entwicklung einsetzen, die dazu fuehrte, dass solche Entscheidungen nicht mehr ergingen. In diesem Jahre bestaetigte Judge Parker in der Berufungsinstanz eine solche "injunction", die sich gegen Organisationsmassnahmen der Bergarbeiter richtete, wobei er sich auf den Hitchmen Case und aehnliche Entscheidungen stuetzte. 18) Aufgrund dieses Falles erhob sich ein ausserordentlicher Sturm der Entruestung auf Seiten der Gewerkschaften, der sich unbilligerweise in erster Linie gegen Parker selbst richtete, obwohl das Oberste Bundesgericht eine Appellation gegen das Urteil verworfen hatte.

Als dann Praesident Hoover im Jahre 1930 Parker zum Richter beim Obersten Bundesgericht ernannte, verweigerte der Senat unter dem noch andauernden Druck der oeffentlichen Meinung seine nach der Verfassung dafuer erforderliche Zustimmung. Dadurch kam die Rechtsprechung, die sich auf den Hitchman Case stuetzte, derartig in

15) Gregory p. 180: Interborough Rapid Transit Co. v. Green, 227 N.Y. 65 (1928), vgl. auch Daugherty, p. 925: La France Electrical Construction & Supply Co. v. Brotherhood of Electrical Workers, 108 Ohio 16) vgl. Kap. 4. / 61. (1923).

17) In re Opinion of the Justices, Sup. Judicial Court of Mass., 271 Mass. 598, 171 N.E. 234 (1930), Coppage v. Kansas, 236 US 1 (1913), diese Faelle stuetzten sich auf Adair v. US 161 (1908), Sec 10 Erdman Act fuer verfassungswidrig erklart wurde, vgl. Kap. 11, Stein Raushenbush p. 238 seq., Dodd p. 845, Gregory p. 175 seq.

18) Stein Raushenbush p. 110: International Organisation, UMW of America v. Red Jacket Consolidated Coal & Coke Co., 18 Fed. (2d) 839 vgl. auch Gregory p. 180/1, Daugherty p. 924/5, Taylor p. 552.

Misskredit, dass die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch in Verbindung mit der Anti-Gewerkschaftsklausel nicht mehr angewandt worden ist. Es erging dieser rechtlichen Konstruktion damit aehnlich wie der "doctrine of criminal conspiracy". ¹⁹⁾

Die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch und der Boykott.

Die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch hat aber unabhaengig von dem Anti-Gewerkschaftsversprechen noch eine selbstaendige Bedeutung fuer die Koalitions-Kampffreiheit. Das soll anhand des folgenden Falles, ²⁰⁾ der den Boykott-Entscheidungen nahe steht, ²¹⁾ dargelegt werden.

R An W Hat Shop v. Scully.

Der Fall ereignete sich in der Filzhut-Industrie. Hier sind zwei verschiedene Fabrikationsvorgaenge zu unterscheiden, die haeufig, wie im vorliegenden Falle, von verschiedenen Betrieben ausgefuehrt werden. Dabei stellen die einen Betriebe die Stumpfen her und die zweiten fertigen daraus die Huete.

Soweit die Arbeitnehmer dieser Industrie organisiert waren, gehoerten sie alle derselben Gewerkschaft an. Als nun aufgrund wirtschaftlicher Stoerungen in der Rohstoffbeschaffung die Herstellung von Stumpfen weitgehend eingestellt werden musste, hatte die Gewerkschaft das verstaendliche Interesse, die Fabrikation in den Betrieben zu erhalten, deren Arbeitnehmer durch sie organisiert waren. Als einige Hutfabriken, die so organisiert waren, vor der Schliessung standen, wandte sich die Gewerkschaft an die organisierten Stumpfenfabriken mit dem Verlangen, dass diese nur noch gewerkschaftlich organisierte Hutfabriken beliefern sollten. Dieses Verlangen bekraeftigte sie durch eine Streikdrohung. Indem die Stumpfenfabriken dem Ansuchen nachkamen, waren einige von ihnen gezwungen, feste Lieferungsverpflichtungen mit nicht gewerkschaftlich organisierten Hutfabriken zu brechen.

Darauf verklagte eine der nicht-organisierten Hutfabriken die Gewerkschaft. Das oberste Gericht von Connecticut bestaetigte die gegen die Gewerkschaft ergangene "injunction" mit der Begruendung, dass diese sich einer Verleitung zum Vertragsbruch schuldig gemacht habe.

Der Unterschied zu dem typischen "secondary labor boycott" besteht in diesem Falle darin, dass es der Gewerkschaft nicht auf die Organisation des verrufenen Betriebes oder auf die Gestaltung der dort herrschenden Arbeitsbedingungen ankam. Ihr Ziel bestand allein darin, den von ihr schon organisierten Arbeitnehmern ihre Arbeitsplaetze zu erhalten. Ob diese "distinction" ausreicht, um die Lehre von der Verleitung zum Vertragsbruch nicht auf den typischen "secondary labor boycott" anzuwenden, erscheint zweifelhaft. Meines Wissens ist diese Frage noch nicht entschieden worden. ²²⁾

Die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber nach Common Law.

Damit ist die Rechtsprechung zur Koalitionsfreiheit und Koalitions-handlungsfreiheit der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber, sowie ihrer Vereinigungen aufgrund des Common Law in den Grundzuegen dargelegt.

19) Gregory p. 181, vgl. auch Kap. 1 u. 10.

20) R An W Hat Shop, Inc v. Scully, 98 Conn. 1. (1922).

21) vgl. Kap. 5.

22) Gregory p. 182/3. Dieser Fall wuerde heute unter sec 8(b) (4) (A) des Taft Hartley Act fallen. vgl. Kap. 14.

Auf das Gesetzrecht und die Verfassungsbestimmungen ist bisher nur insoweit eingegangen worden, als dies zum Verstaendnis der Entscheidungen nach Common Law erforderlich war. Der zweite Teil der Arbeit wird sich mit diesen Fragen naeher auseinander zu setzen haben. Festzuhalten ist, dass bei formal gleicher Rechtslage nach Common Law die Koalitionsfreiheit und die Kampffreiheit der Arbeitgeber tatsaechlich weit geringeren Beschraenkungen unterworfen sind als die der Arbeitnehmer.

T e i l II
=====

Abschnitt I: Die Grenzen der Koalitionsfreiheit
fuer die Arbeitnehmer:

9. Kapitel:

Die Anwendung der Anti-Trust-Gesetze auf
die Arbeitnehmerkoalitionen

Waehrend die Entwicklung der Gewerkschaften zuerst ueberwiegend durch das Common Law bestimmt wurde, sollte sich mit der Jahrhundertwende ein immer staerker werdender Einfluss des Gesetzesrechts bemerkbar machen. 1890 wurde der Sherman Anti-trust Act des Bundes verkuendet, dessen Einfluss auf die Koalitionsfreiheit damals nur von wenigen vorausgesehen wurde. Trotzdem sollte es das erste bedeutende und bis zur Anerkennung des NLRA durch das Oberste Bundesgericht im Jahre 1937 das wichtigste, die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer bestimmende Gesetz in den Vereinigten Staaten sein. 1)

Der Sherman Act.

Der offenbare Zweck dieses Gesetzes war die Verhinderung von Monopolbildung und uebergrosser Machtkonzentration in der Wirtschaft, die sich in den Vereinigten Staaten seit dem Buergerkrieg herausgebildet hatte. D.h. das Gesetz war erkennbar gegen "big business" gerichtet und zum Schutz einer echten Wettbewerbswirtschaft erlassen worden. Die wesentlichen Bestimmungen haben etwa folgenden Inhalt: -

Sec. 1. Jeder Vertrag, jede Vereinigung, ob in der Form eines Trusts oder sonstwie, oder jede Verschwuerung, die Gewerbe oder Handel zwischen den einzelnen Staaten oder mit dem Ausland behindert, wird hiermit fuer rechtswidrig erklart. Jeder, der einen solchen Vertrag schliesst oder an einer solchen Vereinigung oder Verschwuerung teilnimmt, ist eines Vergehens schuldig,....

Sec. 2. Jeder, der ein Monopol errichtet, oder solches versucht, oder sich mit anderen verbindet oder verschoert, um Teile von Gewerbe und Handel zwischen den einzelnen Staaten oder mit dem Ausland zu monopolisieren, ist eines Vergehens schuldig....

Sec. 7. Jeder der in seinem Geschaefte oder seinen Vermoegensrechten durch eine natuerliche oder private juristische Person aufgrund eines Tatbestandes geschaedigt wird, der in diesem Gesetz verboten oder fuer rechtswidrig erklart worden ist, hat deswegen einen klagbaren Anspruch auf dreifachen Schadensersatz....

Der Generalbundesanwalt (Attorney General) wurde ermaechtigt, Anklage zu erheben und um eine "injunction" zum Verbot derartiger Handlungen nachzusuchen. (Sec. 4.). 2)

Kurz zusammengefasst sagen die beiden grundlegenden Bestimmungen folgendes: - 1. Jede Behinderung von Handel und Gewerbe zwischen den einzelnen Staaten und mit dem Ausland ist rechtswidrig und jede Beteiligung an solcher Behinderung ist verboten und wird bestraft. 2. Dies gilt im besonderen fuer die Errichtung von Monopolen und Versuchen dazu.

"Restraint of trade".

Eine Verletzung des Gesetzes liegt demnach vor, wenn eine Handlung "in restraint of trade commerce" ist, und wenn es sich um "commerce among the several states and with foreign nations" handelt. Die "Behinderung des Handels" ist ein bekannter Rechtsbegriff des Common Law, der dem Gebiet der "public policy" angehoeert, und der besonders in der ersten Haelfte des 19. Jahrhunderts haeufig zusammen mit der "doctrine of conspiracy" dazu diente, die Gewerkschaften oder ihre Handlungen fuer rechtswidrig zu erklaren. 3) Nun steht aber keineswegs eindeutig fest, was als Behinderung des Handels anzusehen ist und was nicht. Negativ kann festgestellt werden, dass Behinderungen

1) vgl. Kap. 11 betr. zeitlich frueherer Gesetze

2) Taylor p. 523; Dodd p. 563; englischer Text im Anhang.

3) vgl. Kap. 1.

des Handels, die sich selbst als Massnahmen des Wettbewerbs (competition) darstellen, nicht unter das Gesetz fallen. Denn es ist gerade der Zweck des Gesetzes, den Wettbewerb zu foerdern und zu schuetzen. Aber auch der Begriff des Wettbewerbs ist wenig klar. Schon die vorher erwaehten Entscheidungen zur "maxim of intentional infliction of harm without justification", 4) die "competition" als Rechtfertigungsgrund ansehen, zeigen, dass eine mannigfaltige Auslegung moeglich ist. Soll nur "trade competition", d.h. der Wettbewerb unter Geschaeftsleuten als Wettbewerb im Sinne des Gesetzes angesehen werden, oder soll schon "pursuit of gain", "selfprotection and selfadvancement" darunter verstanden werden. 5) Oder handelt es sich hier um etwas anderes, etwa um die Erhaltung kleinerer, mit einander im Wettbewerb stehender Wirtschaftseinheiten gegenueber den Grossunternehmen? 6) Dies sind nur einige der Grundfragen, die das Gesetz aufwirft und die die Gerichte beantworten mussten. Holmes soll erklart haben, dass Sec. 1 und 2 einen derart allgemeinen Inhalt haetten, dass sie fast nichtsagend seien, sodass in ihnen nur eine generelle Anweisung an die Gerichte durch den Kongress erblickt werden koennte, den Konsumenten vor den Gross-Unternehmen nach eigenem Ermessen zu schuetzen. Das Gesetz verdiene wegen seiner Ungenauigkeit fuer verfassungswidrig erklart zu werden. 7)

"Interstate Commerce".

Der zweite Fragenkomplex betrifft verfassungsrechtliche Probleme. Die Vereinigten Staaten sind ein Bundesstaat und dem Bund sind aufgrund der Bundesverfassung nur bestimmte Gewalten uebertragen worden, so z.B. die Gewalt (durch Gesetzgebung usw.) den Handel zwischen den Einzelstaaten und mit dem Ausland zu regeln. 8) In Ausuebung dieser Gewalt ist der Sherman Act erlassen worden. Es ist hier nicht der Ort auf die zahlreichen verfassungsrechtlich interessanten Fragen zu dieser Bundesgewalt einzugehen. 9) Von besonderer Wichtigkeit fuer das vorliegende Gesetz ist jedoch die Frage, "Was ist "interstate commerce"?"; denn dieser soll vor "restraint of trade" geschuetzt werden. Ist "interstate commerce" etwa Transport (transportation), Verkehr (traffic), Kauf- und Verkauf oder "intercourse" (regelmaessiger Austausch im Allgemeinsinne, wozu heute u.a. auch die Rundfunksendungen gerechnet werden) 10) ueber die Grenzen der einzelnen Staaten, oder gehoert auch die Produktion der fuer diesen Verkehr oder Austausch bestimmten Gueter dazu? 11)

Die Auslegung des Sherman Act im allgemeinen.

Nachdem der Sherman Act in Kraft getreten war, wurde dafuer bald die Interpretation von Chief Justice Marshal aus dem Anfang des vorigen Jahrhunderts uebernommen, die "interstate commerce" mit "intercourse" gleichgesetzt. Doch sollte sich in den darauf folgenden Jahren eine erhebliche Ausweitung dieses Begriffs und somit der Zustaendigkeit des Bundes vollziehen, die auch gerade fuer das Koalitions-Recht bedeutsam sein sollte.

4) Vgl. Kap. 2.

5) Vgl. Kap. 2.

6) Gregory p. 202 seq.

7) a.a.O. p. 201 seq.

8) Bundesverfassung Art. I, Sec. 8., cl. 3.

9) Vgl. dazu Corwin, Constitutional Revolution, p. 16 seq. und The Constitution and What It Means To-Day, p. 31 seq.

10) Corwin, Constitutional Revolution, p. 17: Marshal in Gibbon v. Ogden, 9 Wheat 1 (1824).

11) Corwin, Const. Rev. p. 16 seq.

Klar war jedenfalls, dass das Gesetz die "restraint of trade doctrine" ueber ihre passive Bedeutung nach dem Common Law hinaus, wonach Verträge und Abreden "in restraint of trade" nicht erzwingbar waren, erweiterte, und den Verstoss gegen diese Lehre mit den aktiven Sanktionen eines Schadenersatzanspruches, einer "injunction" und mit Kriminalstrafen im Rahmen des "interstate commerce" entgegentrat. Eine ähnliche Wirkung hatte die "doctrine of conspiracy" in Verbindung mit der "doctrine in restraint of trade" vielfach schon allein nach Common Law erzielt.¹²⁾ Wie sich anhand der folgenden Entscheidungen zeigen wird, wurde hiervon die Auslegung des Sherman Act durch die Gerichte wesentlich beeinflusst.¹³⁾

Die Bedeutung des Sherman Act fuer wirtschaftliche Unternehmungen.

Nachdem der Sherman Act in den ersten Jahren nur wenig zur Anwendung gelangte,¹⁴⁾ wurde das Gesetz unter der Praesidentschaft von Theodore Roosevelt (1901-09) mit Erfolg gegen Trustbildungen u. dgl. angewandt.¹⁵⁾ Eine bedeutsame Entscheidung aus dieser Zeit¹⁶⁾ macht Anwendung und Auslegung des Gesetzes deutlich.

Zwei Eisenbahngesellschaften, die ueber 9000 Meilen parallel laufender Verkehrslinien verfuegten, schlossen sich vermittlels einer Holding-Gesellschaft, der 3/4 der Aktien beider Gesellschaften uebertreten wurden, zusammen. In einer vom Generalbundesanwalt nachgesuchten "injunction" wurde den beiden Eisenbahngesellschaften und den an den Transaktionen hauptsaechlich beteiligten Personen die Zahlung von Dividenden an die Holding-Gesellschaft, und dieser eine Einflussnahme auf die beiden Eisenbahngesellschaften untersagt.

Das Oberste Bundesgericht bestaetigte diese "injunction". In der Begrueundung wird ausgefuehrt, dass sich die Bundesregierung nicht gegen den Erwerb von Aktien durch die Holding-Gesellschaft an sich wende, sondern gegen die Vereinigung der Aktionaere zweier im Wettbewerb miteinander stehender Gesellschaften, die den zwischenstaatlichen Handel behindere, indem sie den Wettbewerb zwischen den beiden Eisenbahngesellschaften beseitige.

Zur Auslegung des Gesetzes wird erklart, dass der Kongress nicht mehr getan habe, als die im Recht der einzelnen Staaten anerkannte Norm ueber die Behinderung des innerstaatlichen Handels durch Vereinigung nun auch auf den zwischenstaatlichen Handel angewandt zu haben.

Diese Rechtsprechung, die weite Eingriffsmoeglichkeiten gegenueber wettbewerbsfeindlichen Massnahmen erlaubte, erlitt aber schon 1911 in zwei Faellen eine erhebliche Einschraenkung.¹⁷⁾ Chief Justice White, der zu obiger Begrueundung einen "dissent" abgegeben hatte, schrieb die Begrueundung fuer das Gericht in diesen Faellen. Ausgehend von der Erkenntnis, dass im Grunde genommen jede Wettbewerbsmassnahme eines Unternehmers den Handel anderer behindert, das Gesetz aber den Wettbewerb gerade schuetzen will, und dass die blosse Groesse eines Unternehmens allein keine ausreichende "distinction" zwischen erlaubten und unerlaubten Massnahmen sein koenne, entwickelte er die sogenannte "rule of reason". Danach ist die Behinderung des Handels nur dann rechtswidrig wenn sie "unreasonable and

12) Vgl. Kap. 1 und 2.

13) Sugar Trust Case, 156 US 1 (1895).

14) Corvin, Const. Today p. 37; Const. Rev. p. 21.

15) Corvin, Const. Today p. 37; Swift and Co. v. US, 196 US 375 (1905).

16) Northern Security Co. v. US, 193 US 197 (1904); Dodd, p. 563 seq.

17) Standard Oil Company v. US, 221 US 1, American Tobacco Company v. US, 221 US 106, Daugherty, p. 873.

unjustifiable" ist. D.h. nur, wenn der Allgemeinheit ernstlicher Schaden oder ernstliche Ungelegenheiten bereitet werden, oder wenn die Verletzung der Rechte Dritter nicht in Ausübung gleicher oder besserer Rechte geschieht, 18) liegt nach dieser Entscheidung eine Behinderung des Handels im Sinne des Sherman Act vor. 19) Damit begann die immer staerker werdende Auflockerung der Beschraenkungen, die der Sherman Act den Grossunternehmungen und aehnlichen Machtkonzentrationen auferlegte. Eine Entwicklung, die spaeter auch noch durch Zusatzgesetze gefoerdert werden sollte.

Noch ehe diese Entscheidungen gefaellt wurden, und damit die "rule of reason" entwickelt worden war, sollte das Oberste Bundesgericht zu der Frage Stellung nehmen, ob auch die Handlungen der Gewerkschaften vom Gesetz erfasst werden.

Der Sherman Act und die Arbeitnehmerkoalitionen.

Schon die "injunction" im Pullman Streik des Jahres 1894 wurde durch die unteren Bundesgerichte auf den Sherman Act gestuetzt. 20) Das Oberste Bundesgericht liess aber damals diese Frage noch offen und stuetzte sich statt dessen auf die Postgewalt des Bundes. Auch der Buck Stove Case aus dem Jahre 1911 21) wurde entgegen der Meinung von Daugherty 22) nicht auf Grund des Sherman Act, sondern nach Common Law entschieden. Diese Faelle zeigen jedoch schon die grundsaeztlich ablehnende Haltung des Obersten Bundesgerichts gegenueber den Massnahmen und Zielen der Gewerkschaften.

Die Danbury Hatters Cases.

In den Danbury Hatters Cases (1908) und (1915) 23) wurde dann jedoch ausdruecklich festgestellt, dass auch die Gewerkschaften unter den Sherman Act fallen.

Dieser Fall entstand aus Bestrebungen der Hutmacher-Gewerkschaft, die der AFL angeschloosen ist, die Arbeitnehmer ihres Gewerbes im gesamten Bunde zu organisieren. Die Gewerkschaft hatte dazu vorwiegend den Boykott angewandt und um die Jahrhundertwende erhebliche Erfolge zu verzeichnen gehabt. Loewe and Co. in Danbury, Conn., leistete jedoch, unterstuetzt von einer Arbeitgeber-Koalition, heftigen Widerstand. 1902 streikte die oertliche Gewerkschaft gegen diese Firma. Dabei wurde sie durch einen Boykott des Nationalen-Gewerkschaftverbandes sowie der AFL unterstuetzt, der sich gegen alle Haendler, die die Huete der Firma fuehrten, richtete. Dieser Boykott wurde durch Gewerkschafts-Zeitungen, Flugblaetter u.a.m. in die Oeffentlichkeit getragen. Der Erfolg dieses "secondary consumption boycott" war, dass in verschiedenen Staaten der Verkauf von Loewes Hueten sich erheblich verringerte. Darauf verklagte Loewe unter dem Sherman Act die 250 Mitglieder der oertlichen Gewerkschaft auf dreifachen Schadensersatz 24)

Das angegangene Bundesgericht hatte zuerst zu pruefen, ob es auf Grund der "commerce clause" der Verfassung ueberhaupt zustaeendig sei. Es bejahte die Frage, indem es feststellte, dass die Handlungen der Gewerkschaft, d.h. der von ihr betriebene Boykott, sowohl die Ausfuhr der Huete aus Connecticut als auch den Eingang von Auftraegen aus anderen Staaten beeintraehtigte. Danach fallen also Handlungen, die den Kauf und Verkauf ueber die Grenzen der Einzelstaaten hinaus beeinflussen (Affect interstate commerce) unter die Handelsgewalt des Bundes. 25)

18) Vgl. zur Rechts-Kollision, Kap. 2, insb. malice-in-law.

19) Daugherty, p. 873: "...only if the restrainers cause sericus harm or inconvenience to the public or are not exercising equal or superior rights of their own in their interference with the rights of others".

20) In re Debs, 158 US 564 (1895); Raushenbush, p. 64 seq.

21) Vgl. Kap. 5.

22) p. 875; richtig Raushenbush, p. 155.

23) Raushenbush p. 155 seq.: Loewe v. Lawler, 208 US 274; Lawler v. Loewe, 235 US 522.

Darauf hatte das Gericht festzustellen, ob diese Handlungen auch eine Verletzung des Sherman Act, also des materiellen Rechts bedeuten. Diese Frage wurde mit derselben Begründung bejaht wie die erste, und damit in dem Boykott eine Behinderung des Handels im Sinne des Gesetzes gesehen.

Mit diesem Falle war entschieden, dass auch die Gewerkschaften grundsätzlich den Bestimmungen des Sherman Act unterliegen. 26)

In der zweiten Danbury Hatters Entscheidung bestätigte Holmes nochmals die oben dargelegte Auffassung. 27) Es blieb hier aber noch zu entscheiden, in welcher Weise die Beklagten, d.h. die 250 Mitglieder der örtlichen Gewerkschaft, fuer die Handlungen ihres nationalen Gewerkschaftsverbandes und der AFL verantwortlich zu machen seien. Holmes erklärte hierzu, dass die Auffassung des Vorderrichters, diese 250 Mitglieder seien allein als Gesamtschuldner verhaftet, dem Gesetz entspreche, falls sie waehrend des Boykotts ihre Gewerkschaftsbeitraege weiterbezahlt und ihren Funktionaeren die Vollmacht belassen haetten, fuer sie zu handeln, auf Grund dessen diese dann rechtswidrig in den zwischenstaatlichen Handel des Klaegers eingegriffen haetten. Voraussetzung sei ferner, dass die Mitglieder diese Umstaende kannten oder haetten kennen muessen, und dass die Funktionaere annehmen durften, innerhalb des Rahmens dieser Vollmacht zu handeln.

Nach dieser Feststellung bestand nach dem Wortlaut von Sec. 1. und 2 des Gesetzes die Gefahr, dass solche Gewerkschaften, die den zwischenstaatlichen Handel tangierten, an sich verboten werden konnten. Diese Folgerung wurde aber nur einmal durch ein unteres Bundesgericht gezogen. 28) In der zweiten Instanz wurde diese Meinung jedoch zurueckgewiesen. 29)

Die Auswirkung dieser Rechtsprechung.

Der Sherman Act und seine Entwicklung veranlassten mehrere Einzelstaaten aehnliche Gesetze zu verabschieden. Besondere Bedeutung hatten diese Gesetze, sowie der Sherman Act selbst, naturgemaess in den Gebieten des Bundes, in denen zuvor eine liberalere Rechtsprechung zur Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer entwickelt worden war. Wie der Danbury Hatters Case zeigt, faellt der "secondary consumption boycott", unabhængig von der Frage, ob ein Rechtfertigungsgrund vorliegen koennte, unter das Verbot des Sherman Act. Auf dieser Plattform baut sich dann fuer viele Jahre die Rechtsprechung zu den Anti-Trustgesetzen in Bezug auf die Kampfmassnahmen der Arbeitnehmervereinigungen auf, und zwar ohne dass dabei die von Chief Justice White entwickelte "rule of reason" zur Anwendung gelangte. 30) Die Rechtsprechung zum Sherman Act im Hinblick auf die Unternehmer ging demnach von anderen Prinzipien aus, als die entsprechende Rechtsprechung hinsichtlich der Arbeitnehmer-Vereinigungen. Der Sherman Act war ein Gesetz zur Beschraenkung der Kampffreiheit der Arbeitnehmer geworden, als welches er immer haeufiger Anwendung finden sollte.

24) Taylor 523 seq; Loewe v. Lawler a.a.O. Auszug bei Raushenbush p. 155 seq.

25) Gregory p. 207.

26) a.a.O.

27) Lawler v. Loewe, 235 US 522; Auszug bei Raushenbush p. 155 seq.

28) Hitchman Coal and Coke Co. v. Mitchell, 202 Fed. 512 (1912)

Taylor p. 524.

29) 214 Fed 685 (1914); in Zusammenhang mit der Anti-Gewerkschaftsklausel wird dieser Fall noch naeher besprochen werden.

30) Die Umkehrung der Rechtsprechung zum Sherman Act in Bezug auf die Gewerkschaften erfolgt nach 1937, s. Kap. 13.

Der Clayton Act.

Der Buck Stove Case und die Danbury Hatters Case hatten zu einer ausserordentlichen Erbitterung innerhalb der Gewerkschaften gefuehrt. Diese setzten darum alles daran, um von zwei Dingen befreit zu werden: der "injunction" und dem Sherman Act. Das Ergebnis der von ihnen gefuehrten Campagne schlug sich dann im Clayton Act (1914) nieder. Durch dieses Gesetz hofften die Gewerkschaften ihre beiden Ziele zu erreichen. In diesem Kapitel sollen nur die Anti-Trustbestimmungen und deren weitere Entwicklung durch die Rechtsprechung behandelt werden. Die Vorschriften, die sich mit der "injunction" befassen, bleiben dem folgenden Kapitel ueberlassen.

Die bedeutendste Anti-Trust-Bestimmung des Clayton Act., Sec. 6., die sich insbesondere auf die Arbeitnehmer bezieht, hat folgenden Inhalt:

Die Arbeit eines Menschen ist keine Sache oder Handelsware. Nichts in den Anti-Trust-Gesetzen soll dahin ausgelegt werden, das Bestehen oder die Betaetigung von Vereinigungen der Arbeiter, der Landwirtschaft und des Gartenbaues zum Zwecke gegenseitiger Hilfe, sofern sie kein Eigenkapital haben und nicht auf Gewinnerzielung gerichtet sind, zu verbieten, noch sollen den einzelnen Mitgliedern derartiger Vereinigungen Verbote oder Beschraenkungen bei der rechtmassigen Verfolgung der rechtmassigen Ziele dieser Vereinigungen auferlegt werden; noch sollen solche Vereinigungen oder deren Mitglieder als rechtswidrige Vereinigungen oder Verschwuerungen zur Beschraenkung des Handels im Sinne der Anti-Trust-Gesetze angesehen werden. 31)

Nachdem waehrend des ersten Weltkrieges ein Waffenstillstand zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern unter den Auspizien des National War Labor Board (N.W.L.B.) geherrscht hatte, kam es 1921 zur Klaerung der Bedeutung dieser Bestimmung. 32)

Der Duplex Case.

Wegen eines schweren Konkurrenzkampfes zwischen den vier einzigen Fabriken, die damals in den Vereinigten Staaten Druckereimaschinen herstellten, der sich naturgemaess auch auf das Lohnniveau auswirkte, sahen sich die gewerkschaftlich organisierten ^Maschinen-Arbeiter von drei Betrieben gezwungen, Massnahmen zu ergreifen, um das von ihnen erzielte Lohnniveau im Kampf gegen die nicht gewerkschaftlich organisierte vierte Fabrik im Staate Michigan zu erhalten. Das geeignete Mittel sahen sie darin, auch die Arbeiter dieses Betriebes zu organisieren. So riefen sie dann in Verbindung mit Organisationsmassnahmen in dieser Fabrik einen Streik aus und inszenierten in New York, deren Hauptabsatzgebiet, mit erheblichem Erfolg einen Boykott gegen den Vertrieb der Maschinen der Firma. An dem Boykott beteiligten sich auch andere Gewerkschaften. Es erfolgten Androhungen von Streiks und Sachbeschaedigungen, die sich unter anderem auch gegen die Kunden und die Transportgesellschaften richteten. Hier lag ein regelrechter "secondary labor and consumption boycott" vor, sowie die Anwendung von sogenannten Sympathie-Massnahmen und Massnahmen der Einschuechterung (sympathetic measures, intimidation).

Der Fall hatte Aehnlichkeit mit dem Danbury Hatters Case, den das Gericht dann auch als Praejudiz verwandte. Er ging jedoch in der Schaerfemacher Kampfmassnahmen ueber diesen hinaus.

31) Taylor, p. 525; Gregory p. 209; Englischer Text im Anhang.

32) Duplex Printing Press Co. v. Deering, 254 US 443 (1921); Gregory p. 210; Taylor p. 527 seq; Raushenbush p. 166.

Bei der Beurteilung dieses Tatbestandes tat das Gericht den ersten Satz der Sec. 6 damit ab, dass ohnehin die menschliche Arbeit nie als Handelsware betrachtet worden sei. Das geltende Recht habe also insofern ueberhaupt keine Aenderung erfahren. Zu Satz 2 Abs. 1. erklarte das Gericht nur, dass auch dieses schon immer rechtens gewesen sei. Denn eine Gewerkschaft als solche sei noch nie als Verstoss gegen den Sherman Act betrachtet worden. Weiterhin sei es auch nichts Neues, dass Gewerkschaftsmitglieder in "rechtmaessiger" Weise "rechtmaessige" Ziele verfolgen duerften. Die hier verfolgten Ziele seien aber gerade nach dem Sherman Act "nicht rechtmaessig", ebenso wenig wie die angewandten Mittel.

Satz 2 Abs. 2 haette allerdings so ausgelegt werden koennen, dass die Gewerkschaften und ihre Mitglieder ueberhaupt nicht unter den Sherman Act fallen. Das Gericht erklarte jedoch, dass die Gewerkschaften als solche ja auch nicht belangt wuerden, sondern nur insoweit sie in rechtswidrige Handlungen verwickelt seien. Damit war Sec. 6 des Clayton Act zur voelligen Bedeutungslosigkeit verurteilt.³³⁾ Der Clayton Act bedarf darum in diesem Kapitel keiner weiteren Behandlung.

Die weitere Ausgestaltung des Sherman Act.

Fuer die naechsten Entscheidungen, den beiden Coronado Cases und den darauf folgenden, kommt es also allein auf den Sherman Act an. Die beiden Coronado Cases sind aus einem erbitterten Streik, in dem besonders schwere Sachbeschaedigungen und dergleichen Rechtswidrigkeiten sich ereigneten, erwachsen. Als der District No. 21 der Bergarbeitergewerkschaft (United Mine Workers - UMW) versuchte, die Bergarbeiter der Coronado Kohlengrube zu organisieren, wurde durch die genannten rechtswidrigen Massnahmen der Gewerkschaft im Zuge des Streiks das Unternehmen nicht nur an der Gewinnung, sondern auch an jedem Transport schon gefoerderter Kohle gehindert. Da diese Kohlenlieferungen auch in andere Staaten gingen, verklagte die Kohlengesellschaft die nationale Gewerkschaft (UMW), den District No. 21. und die einzelnen an den Kampfmassnahmen beteiligten oertlichen Gewerkschaften auf dreifachen Schadensersatz unter dem Sherman Act.

Die Entscheidung des ersten Coronado Falles.

Das Oberste Bundesgericht wies in der ersten Coronado-Entscheidung in der vom Chief Justice Taft geschriebenen Urteilsbegrueundung die Klage ab. ³⁴⁾ Die Massnahmen des Districts No. 21 und der oertlichen Gewerkschaft seien nur gegen die Foerderung der Kohle (production), nicht gegen den Handel mit dieser Kohle gerichtet gewesen. Die Behinderung, die dieser Streik um den "closed shop" dem Handel zugefuegt habe, sei nur indirekt (indirect restraint, interference). Da kein Nachweis dafuer erbracht sei, dass die nationale Gewerkschaftsorganisation selbst an dem Streik beteiligt gewesen sei, habe es sich um rein oertliche Massnahmen gehandelt, auf die der Sherman Act keine Anwendung finde, ³⁵⁾ es sei denn, es sei die Absicht (intent) der oertlichen Gewerkschaften gewesen, durch die zur Anwendung gebrachten Mittel den zwischenstaatlichen Handel zu behindern oder unter ihre Kontrolle zu bringen. Das Gericht macht also einen Unterschied (distinction) zwischen objektiven unmittelbaren Behinderungen des zwischenstaatlichen Handels und objektiven mittelbaren Behinderungen, wie einem rein oertlichen Streik.

33) Taylor p. 529.

34) UMW v. Coronado Coal Co. 259 US 344 (1922); Auszug bei Raushenbush p. 43 seq; s.a. Gregory p. 211 seq; Taylor p. 531 seq.

35) aehnlich: United Leather Workers v. Herkert and Meisel Trunk Co., 265 US 457 (1924); Raushenbush p.42.

In dieser Entscheidung vollzog das Gericht noch einen weiteren wichtigen Schritt, bei dem es sich jedoch nicht unmittelbar auf den Sherman Act, sondern auf allgemeine Rechtsgrundsätze im Rahmen des Common Law stützte. Es erkannte an, dass die Gewerkschaften, u.z. sowohl die nationalen Verbände als auch ihre Untergliederungen, vor den Bundesgerichten klagen und verklagt werden konnten. Es sah in ihnen also Rechtseinheiten (entities) mit eigener Rechtspersönlichkeit, obwohl sie nach Common Law bisher nur den Status einer "partnership" oder "voluntary association" hatten. 36) Das Gericht folgerte dies u.a. daraus, dass Vereinigungen der Gewerkschaften, die oft mehr als 400.000 Mitglieder zählten, wie die UMW, ueber erhebliche eigene Gelder und einen straffen Aufbau verfuegten, was sie zu geschlossenem Handeln befahigte. Bei den Untergliederungen und oertlichen Verbaenden sei die Lage grundsatzlich die gleiche. Da ausserdem die Gewerkschaften ohne Anerkennung eigener Rechtspersoenlichkeit vom Recht nicht adequat erfasst werden koennten, und in vielen Staaten ihnen durch die Rechtsprechung und vor den Arbeitsbehoerden weitgehend Parteifaehigkeit zuerkannt worden sei, so muesse dies nun auch allgemein nach Common Law anerkannt werden.

Die Rechtslage vor den Bundesgerichten war demnach nun die, dass gemass dem Danbury Hatters Cases die einzelnen Gewerkschaftsmitglieder und gemass dem Coronado Case auch die Gewerkschaftsorganisationen als solche verklagt werden konnten.

Der zweite Coronado Fall.

In dem zweiten Coronado Case -- eine Wiederaufrholung des ersten -- gelang es der Gesellschaft nachzuweisen, dass die Organisationsmassnahmen der Gewerkschaften in der Absicht durchgefuehrt worden seien, die Kohle der Gesellschaft so lange von den zwischenstaatlichen Maerkten fernzuhalten, wie deren Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert seien. 37) Damit sollte erreicht werden, dass die Kohle eines nichtorganisierten Betriebes mit der Kohle organisierter Betriebe nicht konkurrierte. Die Gewerkschaft wollte so den wirtschaftlichen Druck auf das fuer ihre Mitglieder erkampfte hoehere Lohn-Niveau unterbinden.

Der Nachweis der erforderlichen Absicht gelang jedoch nur in Bezug auf District No. 21, der demgemass nach dem Sherman Act zum Schadensersatz verurteilt wurde. Damit war entschieden, dass nicht nur der Boykott, wie in den fruheren Faellen, sondern unter Umstaenden auch der blosser Streik nach dem Sherman Act rechtswidrig sein konnte.

Der Bedford Cut Stone Case.

Es bleiben noch zwei Faelle von groesserer Bedeutung hier zu behandeln, ehe es unter dem New Deal zu einer Schwenkung in der Rechtsprechung der Bundesgerichte kam.

Dem ersten Falle 38) lag ein "secondary labor boycott" zugrunde: Unternehmer von Steinbruechen im District von Bedford, Bloomington, Indiana, weigerten sich 1921, mit der Gewerkschaft der Steinbauer die abgelaufenen Kollektivvertraege zu erneuern. Sie organisierten statt dessen in ihren Betrieben Werkvereine (company unions).

36) Vgl. die deutsche BGB-Gesellschaft und den nichtrechtsfaehigen Verein; s.a. Kap. 2.

37) Coronado Coal Co. v. UMW, 268 US 295 (1925); Raushenbush p. 47; Gregory p. 216 seq.

38) Bedford Cut Stone Co. v. Journeymen Stone Cutters' Association 274 US 37 (1927), Auszug bei Raushenbush p. 167, s.a. Taylor p.533 seq. und Gregory p. 219 seq.

Darauf weigerten sich die Steinhauer, die am Bau arbeiteten und die ebenfalls der Gewerkschaft angehörten, gemäss der Gewerkschafts-satzung Steine aus diesen Bruechen zu bearbeiten. Zu Ausschreitungen kam es im Zusammenhang mit den angewandten Kampfmassnahmen nicht. In mehreren Staaten wirkte sich der inszenierte Boykott in einer Absatzstockung der Steine der betroffenen Unternehmer aus. Die Bedford Cut Stone Co. und andere Firmen klagten daraufhin gegen die Gewerkschaft unter dem Sherman Act auf Erlass einer "injunction", 39)

Das Gericht gab der Klage statt. Es stuetzte sich vorwiegend auf die Praejudizien der Danbury Hatters Cases und des Duplex Case. Obwohl sich Brandeis und Holmes in ihrem "dissent" dafuer einsetzten, die "rule of reason" auch zugunsten der Gewerkschaft anzuwenden, lehnte dies die Mehrheit des Gerichts ab. Sie stuetzte sich dabei auf den Duplex Case, der nach Einfuehrung der "rule of reason" entschieden war, sie jedoch schon damals nicht angewandt hatte. 40)

Bedeutsam ist dieser Fall auch deshalb noch, weil der zugrunde liegende Boykott nur vermittels verschiedener Streikdrohungen und Streiks durchgefuehrt worden war, die sich als solche nicht unmittelbar auf den Handel mit Steinen, sondern auf deren Bearbeitung (production) bezogen. Es lag also insofern kein "direct restraint" im Sinne des ersten Coronado Falles vor. Wie im zweiten Coronado Falle stellte das Gericht jedoch auch hier fest, der Boykott sei in der unmittelbaren Absicht, den zwischenstaatlichen Handel zu behindern, gefuehrt worden. Die unmittelbare Absicht sei nicht mit dem Motiv oder dem Endziel (ultimate aim) der Gewerkschaften, d.h. konkret dem erstrebten "union shop", zu verwechseln. 41) Auf das letztere komme es hier nicht an. 42)

Nachdem die Absicht (intent) im vorhergehenden Falle in die Rechtsprechung zum Sherman Act eingefuehrt worden war, ging das Gericht im vorliegenden Falle in dieser Richtung weiter, indem es die zur "illegal purpose doctrine" entwickelte Unterscheidung zwischen dem letztlich verfolgten Ziel oder dem grundlegenden Motiv einerseits und der unmittelbaren Absicht andererseits zurueckgriff. Das bedeutete praktisch, dass es weitgehend im Ermessen des Gerichts lag, ob im Einzelfalle die erforderliche unmittelbare Absicht angenommen werden sollte oder nicht.

US v. Brims.

Dem letzten Fall dieser Reihe 43) lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Saegemuehlen und die mit der Herstellung von Bauholz befassten Betriebe (Manufacturers of Millwork) in Chikago waren durch die Gewerkschaft der Zimmerleute von Chikago organisiert. Diese Betriebe hatten ein hoeheres Lohn-Niveau als deren Konkurrenz, die insbesondere ausserhalb des Staates Illinois gelegen war. Diese auswaertige Konkurrenz wirkte sich erheblich auf den Chikagoer Markt und somit auf die Arbeitsmoeglichkeit der organisierten Arbeitnehmer aus. Zwischen der Gewerkschaft, die auch die Zimmerleute der Chikagoer Baubetriebe organisiert hatte, den Saegemuehlen und den genannten Bauunternehmungen kam es zwecks Ausschaltung der auswaertigen Konkurrenz zur folgenden Uebereinkunft: Beide Unternehmergruppen verpflichten sich nur Zimmerleute der Gewerkschaft zu beschaeftigen.

39) In Verbindung mit dem Clayton Act, siehe dazu naeheres am Ende dieses Kapitels.

40) siehe dazu Taylor p. 534 seq.

41) Vgl. Kap. 2.

42) Taylor p. 537/8.

43) US v. Brims 272 US 549 (1926), Auszug bei Raushenbush p. 207 seq. s. Gregory p. 221 seq.

Die Gewerkschaft verpflichtet sich, ihre Mitglieder nur bei Vertragspartnern arbeiten zu lassen. Die Bauunternehmer verpflichten sich weiterhin, ihr Bauholz nur bei den vertragsbeteiligten Sägewerken zu beziehen, wofür ihnen ein besonderer Diskont zugebilligt wird. Die Gewerkschaft verspricht ausserdem, von ihren Mitgliedern nur Material aus den vertragsbeteiligten Sägemuehlen verarbeiten zu lassen.

Das Ergebnis dieser Abmachung, das, von Seiten der Gewerkschaften aus betrachtet, sich als ein "secondary labor boycott" gegen die nicht-organisierten Unternehmungen darstellt, monopolisierte den gesamten Baumarkt von Chicago in den Händen der Vertragsparteien (ähnliche Abmachungen sollen in den Vereinigten Staaten auf dem Baumarkt nicht selten sein). Dieses Monopol brachte den Beteiligten erhebliche Gewinne, den Mitgliedern der Gewerkschaft in Form von Lohnerhöhungen und gesicherten Arbeitsplätzen.

Da durch dieses Abkommen der Wettbewerb im zwischenstaatlichen Handel ausgeschaltet und der Baupreis erheblich erhöht worden war, konnte kein Zweifel bestehen, dass in diesem Falle "direct restraint of interstate commerce" vorlag.

Das Oberste Bundesgericht verurteilte die hierauf strafrechtlich angeklagten Funktionäre der Gewerkschaft auf Grund des Sherman Act. Derartige Fälle sogenannter "collusion" (heimlichen rechtswidrigen Einverständnisses) zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften sollten auch während der New Deal Epoche als rechtswidrig angesehen werden. 44)

Eine Uebersicht ueber die Anti-Trust-Rechtsprechung.

Damit sind die Grundlinien der Rechtsprechung zu den Anti-Trust-Gesetzen bis etwa zum Jahre 1937 aufgezeigt. Für die Kampffreiheit der Arbeitnehmer-Vereinigungen ergibt sich, dass alle Kampfhandlungen rechtswidrig sind, die objektiv den zwischenstaatlichen Handel unmittelbar behindern. Dies trifft im besonderen auf jeden, die Grenzen eines Staates ueberschreitenden "secondary consumption boycott" zu. Weiterhin sind solche Kampfmassnahmen rechtswidrig, die, obwohl sie sich objektiv unmittelbar nur gegen die Produktion richten, wie alle Streiks, in der Absicht gefuehrt werden, den zwischenstaatlichen Handel unmittelbar zu beschränken, (immediate intent). Hierdurch wird insbesondere der "secondary labor boycott", unter Umständen aber auch schon der Organisationsstreik erfasst.

Frei von dem Verbot des Sherman Act bleiben nach obiger Rechtsprechung mit Sicherheit nur sogenannte "bargaining strikes", d.h. solche zur Erreichung oder Erhaltung hoher Löhne, geringerer Arbeitszeit und sonstiger Arbeitsbedingungen, wie sie in Kollektiv-Verträgen gewöhnlich enthalten sind. Erlaubt ist ebenfalls der "primary boycott" (simple boycott), 45)

Insbesondere zur Haftung unter den Anti-Trust-Gesetzen.

Weiterhin legt diese Rechtsprechung die Haftung der Gewerkschafts-Mitglieder neben derjenigen der Gewerkschaften (als eigene Rechtspersönlichkeit) nach dem Recht der Bundesgerichte fest.

44) Beschränkungen der Produktion auf Grund eines Kollektivvertrages (um dadurch eine Dauerbeschäftigung zu erreichen) sind auf Grund der "rule of reason" nicht rechtswidrig: National Association of Windowglass Mfrs. v. US, 263 US 403, s.a. Raushenbush p. 56 n. 3. Vgl. zur "collusion" Kap. 13.

45) Vgl. Kap. 5, bezueglich der Kampfpostentätigkeit vgl. Kap. 10.

Insofern sind die Arbeitgeber guenstiger gestellt, da die Unternehmungen in der Form der juristischen Person nur als solche verklagt werden koennen; fehlt es an dieser Eigenschaft, besteht also eine "partnership", so koennen nur die Gesellschafter beklagt werden. In Bezug auf den Clayton Act, dessen wesentliche Anti-Trust-Bestimmung praktisch ausgeschaltet wurde, ist noch hinzuzufuegen, dass er in Sec. 16, womit er ueber den Sherman Act hinausging, auch Privatpersonen das Recht einraeumte, gegenueber den Gewerkschaften bei Verletzung der Anti-Trust-Bestimmungen eine "injunction" zu erlangen. 46)

46) s.o. Bedford Cut Stone Case, s.a. Raushenbush p. 77.

10. Kapitel:

Die Bedeutung der Anti-Injunctions-Gesetze fuer die
Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer

Der Clayton Act.

Die Gewerkschaften erwarteten, wie schon im vorigen Kapitel erwahnt wurde, vom Clayton Act, der als Magna Charta der Arbeiter von ihnen begruesst worden war, ¹⁾ nicht nur vergeblich die Befreiung vom Sherman Act, sondern auch weitgehende Freistellung von der verhassten "injunction", sowie eine zurueckhaltendere Handhabung des "contempt of court" Verfahrens. Jedoch sollten auch diese Erwartungen weitgehend enttauscht werden. Erst der im zweiten Teil dieses Kapitels behandelte Norris-La Guardia Act, der 1932 von Praesident Hoover verkuendet wurde, brachte eine merkliche Wendung zugunsten der Gewerkschaften.

Verfahrensvorschriften des Clayton Act.

Die Verfahrensaenderungen im "injunction" und "contempt of court" Verfahren, die in Sec. 17 - 19 und Sec. 21 seq. des Clayton Act enthalten sind, koennen mit einer kurzen Behandlung abgetan werden, da sie die eigentliche Frage dieser Arbeit nach dem Ausmass der Koalitionsfreiheit nur am Rande beruehren. Sie voellig zu uebergehen, wuerde aber der Sachlage nicht ausreichend Rechnung tragen, da gerade die Handhabung der "injunction" durch die Equity-Gerichte von den Gewerkschaften als die eigentliche Beschraenkung ihrer Kampffreiheit empfunden wurde.

Das Verfahren der "injunction".

Sec 17 - 19 richten sich gegen die Vernachlaessigung der zum Erlass einer "injunction" zu beachtenden Voraussetzungen, worueber des naeheren in Kapitel 3 berichtet worden ist.

So verbietet Sec. 17 den Erlass einer "temporary restraining order" ohne vorherige Benachrichtigung des Gegners, es sei denn, dass unersaetzlicher Schaden unmittelbar droht und dies durch eidesstattliche Versicherung glaubhaft gemacht worden ist. Eine Verminderung der Zahl solch einseitiger "ex parte orders" wurde trotzdem nicht erreicht, ²⁾ Eingehalten wurde dagegen die Bestimmung, dass ein solcher Gerichtsbefehl seine Wirksamkeit nach 10 Tagen verliert. ³⁾

Sec. 18 bestimmt, dass der Antragsteller Sicherheit fuer den dem Gegner ggfs. entstehenden Schaden zu leisten hat. In praxi blieb es jedoch dabei, dass die Gerichte nach eigenem Ermessen eine Sicherheitsleistung verlangten oder nicht. ⁴⁾

Sec. 19 richtet sich gegen die "blanket injunction" und verlangt, dass der Gerichtsbefehl die von ihm betroffenen Handlungen und Personen genau spezifiziert. Trotzdem ergingen weitere "blanket injunctions". ⁵⁾

Diese weitgehende Missachtung klarer gesetzlicher Bestimmungen durch die Gerichte mag darauf zurueckzufuehren sein, dass sie zuerst waehrend des ersten Weltkrieges zur Anwendung gelangten. Waehrend dieser Zeit konnten die Gerichte sich in ihren Massnahmen gegen Arbeitskonflikte zugleich auf Kriegs- und Notstandsrecht stuetzen. Diese Kriegsfaelle dienten dann auch in den Nachkriegsjahren als Praejudizien. ⁶⁾

1) Gompers, der erste Praesident der AFL erklarte, das Gesetz sei die Bill of Rights der Arbeiter, das bedeutendste Gesetzgebungswerk seit Abschaffung der Sklaverei. Daugherty p. 876.

2) Daugherty p. 911, Raushenbush p. 77 N. 1.

3) Daugherty p. 911.

4) Daugherty p. 911.

5) z.B. Judge Wilkerson's injunction 1922, vgl. Kap. 3.

6) Daugherty p. 877.

Das Verfahren des "contempt of court".

Sec. 21 - 25 befassen sich mit dem "contempt of court" Verfahren. 7) Die bedeutendste Bestimmung ist Sec. 22, 8) die vorsieht, dass "indirect contempts" (die Missachtung eines Gerichtsbefehls, die sich nicht in Gegenwart des Gerichts ereignet), wenn sie zugleich strafbare Handlungen sind, nur unter Mitwirkung einer "jury" (Geschworenenbank) abgeurteilt werden sollen. Dies war, wenn der strafrechtliche Verstoss sich gegen Gesetzesrecht richtete, auch bisher der Fall gewesen. In Bezug auf die Verletzung strafrechtlicher Vorschriften des Common Law erklarte das Oberste Bundesgericht, 9) dass Sec. 22 nur in den sogenannten "criminal contempt" d.h. die Missachtung eines Strafgerichts, und nicht "civil contempt", also die Missachtung eines Zivilgerichts, insbesondere eines Equity-Gerichts, betreffe. Denn, wuerde das Gesetz den Chancellor des Equity Gerichts diese Macht (contempt power) entziehen wollen, so muesste es als verfassungswidrig erklart werden. 10) Da im Zweifel ein Gesetz als verfassungsmaessig anzusehen und auszulegen ist, blieb dem Chancellor die alleinige "contempt power" erhalten.

Die materiellen Bestimmungen des Clayton Act.

Wenn die verfahrensrechtlichen Bestimmungen des Clayton Act die Erwartungen der Gewerkschaften schon nicht erfuehlten, so sollte ihre Enttauschung ueber die materiellen Bestimmungen noch groesser sein.

Ein erster Blick auf Sec. 20 des Gesetzes scheint die Gewerkschaften als solche sowie ihre Funktionaere und Mitglieder weitgehend von der "injunction" zu befreien. Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass die Formulierung der Bestimmungen nicht ganz eindeutig ist. Es sind darum Stimmen laut geworden, die behaupten, dass der Kongress die Gewerkschaften habe tauschen wollen. 11) Wie dem auch sei, jedenfalls verurteilte die Rechtssprechung auch diese Bestimmung zur Wirkungslosigkeit.

Die "injunction" im Arbeitskonflikt.

Der Inhalt von Sec. 20, I kann hier wie folgt wiedergegeben werden: Eine "injunction" soll in einem Streitfall zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, der aus einem Konflikt ueber Arbeitsbedingungen erwachst, nicht gewahrt werden, es sei denn, dass die "injunction" erforderlich ist, um unersaetzlichen Schaden an Vermoegensrechten des Antragstellers zu verhindern, und kein anderes ausreichendes Rechtsschutzmittel gegeben ist. 12)

Handlungen, die von der "injunction" befreit sind.

Absatz II besagt dann weiter: keine derartige "injunction" soll folgende Handlungen, auch wenn gemeinschaftlich begangen, verbieten: (a) irgendein Arbeitsverhaeltnis zu beenden, oder die Arbeit niederzulegen, oder andere zu einem derartigen Verhalten mit friedlichen Mitteln zu bestimmen, (b) sich irgendwo rechtmassig aufzuhalten, um friedlich Nachrichten entgegen zu nehmen oder weiter zu geben, oder um friedlich andere dazu zu bestimmen, zu arbeiten oder nicht zu arbeiten, (c) ein Kundenverhaeltnis zu beenden, einen Teilnehmer an einem Arbeitskonflikt einzustellen, oder andere durch friedliche oder rechtmassige Mittel dazu zu bestimmen, (d) Streikgelder und andere geldwerte Sachen an Teilnehmer eines Arbeitskonflikts zu zahlen oder

7) Daugherty p. 911.

8) Raushenbush p. 77 n. 1.

9) Michaelson v. US (ex rel. Chicago St.P., M. & O. Ry Co.), 266 US 42 (1924), Dodd p. 199 seq.

10) vgl. Art. III, Sec. 2, Cl. 1 der Bundesverfassung.

11) Gregory p. 170.

12) Gregory p. 447 Raushenbush p. 77, Taylor p. 525 seq. Englischer Text siehe Anhang.

zurueck zu halten, (e) sich friedlich in rechtmässiger Weise und zu rechtmässigen Zwecken zu versammeln, (f) irgend etwas zu tun, was in Abwesenheit eines Arbeitskonflikts rechtmässig von irgendeinem seiner Teilnehmer begangen werden darf, ((III)) noch sollen die in diesem Absatz genannten Handlungen einen Verstoss gegen das Bundesrecht darstellen. ¹³⁾

Mit anderen Worten Absatz II schliesst die "injunction" in einem Arbeitskonflikt aus, wenn die Arbeitnehmer (dass die Arbeitgeber formell miterfasst werden, war ohne praktische Bedeutung und kann darum uebergangen werden) streiken, boykottieren, Kampfposten unterhalten, Streikgelder zahlen und dergleichen tun, und andere zu derartigen Handlungen auffordern, und wenn sie dies in rechtmässiger Weise und zu rechtmässigen Zwecken tun. Eine Handlung, die ausserhalb eines Arbeitskonflikts rechtmässig ist, soll es auch innerhalb eines Arbeitskonflikts bleiben. Der letzte Teil des Absatzes ((III)) greift sogar ueber die "injunction" hinaus und erklart alle genannten Handlungen an sich fuer rechtmässig. Diese Zusammenfassung laesst die inneren Widersprueche der Vorschrift schon deutlich werden.

Die Rechtsprechung zum Clayton Act - Der Duplex Case.

Im Duplex Case ¹⁴⁾ hatte das Oberste Bundesgericht auch ueber die Bedeutung von Sec. 20 zum erstenmal zu entscheiden. Das Gericht war der Ueberzeugung, dass mit dem in Absatz I definierten Arbeitskonflikt (labor dispute) nur ein solcher zwischen dem jeweils betroffenen Arbeitgeber (oder Arbeitgebern) und seinen (ihren) Arbeitnehmern gemeint sei. ¹⁵⁾ Wesentlich war demnach, dass zwischen den streitenden Parteien ein Arbeitsverhaeltnis bestand (relationship of employment). ¹⁶⁾ Das Gericht folgerte dies daraus, dass in Absatz I von Arbeitgebern und Arbeitnehmer in verschiedenen Zusammenstellungen gesprochen wird und nicht etwa von der Klasse derjenigen, die abhaengige Arbeiten leisten, und derjenigen, die sie anbieten und kontrollieren. ¹⁷⁾ Diese Auffassung befindet sich in Uebereinstimmung mit der konservativen Rechtsprechung, dass ein echter Konflikt ueber Arbeitsbedingungen nur zwischen dem Arbeitgeber und seinen Arbeitnehmern bestehen koenne. ¹⁸⁾ Ausserdem stellte das Gericht erneut fest, dass der laufende Geschaeftsbetrieb (business) ein Vermoegensrecht (property right) sei. ¹⁹⁾

Zu Absatz II stellte das Gericht fest, dass dort nur die naechere Aufzaehlung dessen enthalten sei, was auf Grund einer "derartigen injunction" nicht verboten werden duerfe. Das bezog das Gericht auf Absatz I und damit auf die "injunction" im Arbeitskonflikt. Die Bedeutung dieser Auslegung liegt darin, dass alle Massnahmen, die nicht von den Arbeitnehmern des betroffenen Arbeitgebers selbst durchgefuehrt werden, sehr wohl gemaess der bisherigen Rechtsprechung durch eine "injunction" verboten werden koennen, z.B. "secondary boycotts" ²⁰⁾ "secondary picketing", Sympathiestreiks und dgl. ²¹⁾

13) a.a.O.

14) 254 US 443 (1921), bzgl. Sachverhalt s. Kap. 9.

15) Dieses Arbeitsverhaeltnis wurde durch einen Streik nicht unterbrochen, vgl. Kap. 4.

16) Vgl. Kap. 4.

17) Brandeis verlangte auf Seiten der Arbeitnehmer nur ein zureichendes eigenes Interesse am Arbeitskonflikt. Arizona (Truax Case) stellte dagegen die sozialen Klassen gegenueber (vgl. Kap. 5).

18) Vgl. Kap. 2, 4, 5, und 6.

19) Taylor p. 529.

20) Gregory p. 168.

21) Taylor p. 529.

Das Gericht erklarte noch ausdruecklich, dass Absatz II nur den bisherigen Rechtszustand (nach Common Law und den Gesetzen, insbesondere dem Sherman Act) erneut feststellen wolle. Dabei stuetzte es sich darauf, dass die dort erwaehten Handlungen nur dann rechtmassig seien, wenn sie in rechtmassiger und friedlicher Weise und zu ebensolchen Zwecken durchgefuehrt werden. Mit anderen Worten, was von den Gerichten seither nicht als rechtmassig anerkannt worden war, war auch durch den Clayton Act nicht erlaubt worden. 22)

Der American Steel Foundries Case.

Diese Interpretation wurde im gleichen Jahre nochmals bestaetigt. 23) Diesem Falle lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Eine Gewerkschaft hatte vor einer Stahlgiesserei Streikposten aufgestellt. Die Posten bestanden aus Werkangehoerigen, ehemaligen Arbeitnehmern, die auf Wiedereinstellung hofften, und Arbeitern aus fremden Betrieben. Das Gericht verbot allen Kampfposten, die nicht Werkangehoerige waren durch eine "injunction" die Beteiligung an der Postenkette, da sie nicht an einem Arbeitskonflikt im Sinne des Clayton Act beteiligt seien.

Darueberhinaus durfte durch die (erlaubten) Kampfposten auch kein Druck (coercion) auf Dritte, wie die Kundschaft oder andere Arbeitnehmer, ausgeuebt werden. Im vorliegenden Falle wurde deshalb die Zahl der erlaubten Posten auf einen vor jedem Fabrikator beschraenkt. 24)

Truax v. Corrigan.

Der dritte Fall dieses Jahres behandelte den Konflikt eines dem Clayton Act im Wortlaut entsprechenden Staatsgesetzes von Arizona mit der Bundesverfassung. Dem lag folgender Sachverhalt zugrunde. 25) Entlassene Arbeitnehmer einer Gastwirtschaft, die inzwischen durch andere Kraefte ersetzt worden waren, stellten vor ihrem Betriebe eine Kampfpostenkette auf. Sie wollten damit erreichen, dass die neuen Arbeitskraefte und die Kundschaft sich von dem Betriebe fernhielten, um so ihre Wiedereinstellung zu erzwingen. Dabei ergingen sich die Kampfposten in Drohungen und Beleidigungen gegen den Arbeitgeber, das Publikum und die neuen Arbeitskraefte. Sie stellten auch unwahre Behauptungen auf, die sie durch Banner und Flugzettel Dritten zur Kenntnis brachten. Das Oberste Bundesgericht sah hierin einem mit rechtswidrigen Mitteln von einer "conspiracy" durchgefuehrten "secondary consumption boycott".

Der Fall war zuvor von den Gerichten von Arizona beurteilt worden. Das Oberste Gericht dieses Staates hatte die nachgesuchte "injunction" gegen die Kampfposten auf Grund eines Gesetzes von Arizona zurueckgewiesen, welches die Sec. 20 des Clayton Act fast woertlich enthielt. 26) Dieses Gericht hatte den Wortlaut der Bestimmungen zu Gunsten der entlassenen Arbeitnehmer ausgelegt. Nach seiner Auffassung waren der "secondary boycott" und die dabei angewandten, bisher auch im Staate Arizona als rechtswidrig angesehenen Mittel nunmehr erlaubt.

22) Gregory p. 166/7.

23) American Steel Foundries v. Tri-City Central Trades Council, 257 US 184 (1921), Gregory p. 172.

24) Raushenbush p. 73.

25) Truax v. Corrigan, 257 US 312 (1921) Auszug bei Raushenbush p. 69 seq.

26) Es gab etwa 12 solcher Staatsgesetze, die alle das Schicksal des Gesetzes des Bundes oder von Arizona teilten, sofern sie nicht annulliert wurden, vgl. Daugherty p. 883.

Diese Auslegung veranlasste das Oberste Bundesgericht das Gesetz aufzuheben (Verstoss gegen Amendment XIV der Bundesverfassung). Die Beklagten haetten das Geschaeft (business) und damit ein Vermoegensrecht des Klaegers und Arbeitgebers geschaedigt. Das Gesetz von Arizona versage gemaess der verbindlichen Auslegung durch das Oberste Gericht dieses Staates dem Klaeger den Schutz einer "injunction". Im vorliegenden Falle nehme es ihm damit jeden wirksamen Rechtsschutz ueberhaupt. Somit sei der Klaeger in seinem Vermoegen im Staate Arizona ohne Gewaehrung von "due process of law" geschaedigt worden. Zwar habe der Klaeger keinen unmittelbaren Anspruch darauf, dass sein Vermoegen im Staate Arizona durch eine "injunction" geschuetzt werde. Trotzdem verpflichte aber Amendment XIV die Einzelstaaten dazu, ihre Gesetzgebungsgewalt nur im Einklang mit den Grundsuetzen von Recht und Gerechtigkeit auszuueben. Diese Grundsuetze seien aber verletzt, wenn wie hier gegen eine allgemein als rechtswidrig anerkannte Vermoegensschaedigung kein wirksamer Rechtsschutz gewaehrt werde. 27)

Ausserdem sah das Gericht in dem Umstande, dass die Beklagten von einer "injunction" ausgenommen sein sollten, eine Verletzung der "equal protection clause", des Grundsatzes der Gleichheit vor dem Gesetz, gemaess Amendment XIV, da nicht einzusehen sei, warum hier gerade eine bestimmte Klasse von Personen von diesem Rechtsmittel freigestellt sein sollte. 28)

Die Bedeutung der Rechtsprechung zum Clayton Act.

Das Oberste Bundesgericht bestaetigte diese Rechtsprechung in weiteren Entscheidungen, so im Bedford Cut Stone Case. 29)

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass durch den Clayton Act auch eine Aenderung in der Anwendung der "injunction" zugunsten der Gewerkschaften nicht erreicht worden ist. Der letzte Satz der Sec. 20 (III), der die von der "injunction" befreiten Handlungen fuer rechtmassig erklarte, hat unter der oben angefuehrten Rechtsprechung naturgemaess keinerlei Bedeutung erlangt. Das sollte erst spaeter der Fall sein, worauf in Kapitel 13 noch weiter einzugehen ist.

Der Norris - La Guardia Act.

Im Jahre 1932 sollten die Bestrebungen der Gewerkschaft, die sich gegen die "injunction" wendeten, endlich Erfolg haben. Der Norris - La Guardia Act, an welchem der jetzige Richter am Obersten Bundesgericht, Felix Frankfurter, massgeblich mitgearbeitet hatte, wurde verkuendet.

Dieses Gesetz ist ein Markstein in der Geschichte der Arbeitsgesetzgebung der Vereinigten Staaten. Es kennzeichnet das Ende einer Epoche und den Anfang einer neuen und gehoert beiden an. Der alten Epoche ist es insofern zuzurechnen, als auch dieses Gesetz wie die fruerehen nur das Ausmass der Handlungsfreiheit und damit der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer bestimmen will. Der neuen Epoche gehoert es an, weil es das erste bedeutende Gesetz ist, das mit Erfolg die Stellung der Gewerkschaften verbesserte. 30) Das Gesetz erfuellte fast alle Wuensche der damals noch allein massgebenden konservativen Gewerkschaften, 31) wie sie vorwiegend durch die AFL und die Eisenbahngewerkschaften vertreten werden. In der Folgezeit sollten noch

27) Raushenbush p. 71.

28) Dies Urteil fuehrte allgemein dazu, dass die Gerichte der Einzelstaaten die entsprechenden Staatsgesetze eng auslegten.

29) 274 US 37 (1927) s.a. Kap. 9.

30) Gregory p. 191; Taylor p. 539 seq.

31) Taylor p. 539.

zahlreiche weitere den Arbeitnehmern und den Gewerkschaften guenstige Gesetze ergehen (New Deal Epoche), die die Stellung der Gewerkschaften so festigten, dass heute schon ernsthaftige Stimmen behaupten, der politische und wirtschaftliche Einfluss der Gewerkschaften sei jetzt groesser als der des sogenannten "big business". 32)

Der Zweck des Gesetzes bestand nicht in der staatlichen Unterstuetzung der Gewerkschaften oder im staatlichen Schutz oder in der Begruendung besonderer subjektiver Rechte fuer die Arbeitnehmer, sondern in der Schaffung echter Gleichberechtigung fuer beide Sozialpartner im Sinne einer tatsaechlich gleichen Handlungsfreiheit. Den Gewerkschaften wurde damit unter einem wirtschaftlichen Gesichtspunkt, der fuer die Unternehmer zur "rule of reason" fuehrte, die "justification of competition" eingeraeumt. Diese Gedanken beruhten auf der liberalen Rechtsprechung zum Common Law 33) und auf den Grundsuetzen, wie sie in dem "dissent" von Brandeis zum Duplex Case zum Ausdruck gebracht worden waren. 34)

Die "public policy" des Gesetzes.

Der Grundgedanke des Gesetzes ist in Sec. 2 niedergelegt. Sinnge-maess wird danach folgendes als "public policy" erklart: 35) Ge-fordert durch Massnahmen der Regierung haben sich die herrschenden wirtschaftlichen Verhaeltnisse entwickelt, in welchen die begueter-ten Kreise (Kapitel -) Gesellschaften verschiedener Formen errichte-ten. Dieserhalb ist der einzelne nicht organisierte Arbeitnehmer nicht in der Lage, seine Vertragsfreiheit tatsaechlich auszuueben und tatsaechlich ueber seine Arbeitskraft frei zu verfuegen, um so annehmbare Arbeitsbedingungen zu erhalten. Deshalb ist es erforder-lich, dass er volle Freiheit der Vereinigung und Freiheit in der Bestimmung seiner von ihm selbst zu wahlenden Vertreter erhaelt, um somit seine Arbeitsbedingungen aushandeln zu koennen, unbeschadet seiner Freiheit, Arbeitnehmerkoalitionen fern zu bleiben. Dabei soll er frei sein von Einwirkungen, Beschraenkungen oder Zwang sei-tens der Arbeitgeber oder deren Vertreter. Zu diesem Zweck werden durch die nachstehend erlassenen Bestimmungen Zustaendigkeit und Befugnis der (Bundes-) Gerichte der Vereinigten Staaten begrenzt und beschraenkt. 36)

Die Erklaerung der "public policy" selbst schafft keinerlei Rechte. Ihre Bedeutung liegt einmal darin, dass sie als Grundlage fuer die Auslegung der uebrigen Vorschriften des Gesetzes dient, und zum anderen darin, dass Ansprueche und Vereinbarungen, die sich im Widerspruch zu der Erklaerung befinden, vor Gericht nicht erzwingbar sind. Letzteres erklart Sec. 3 noch ausdruecklich.

Die Anti-Gewerkschaftsklausel.

In diesem Zusammenhange besagt Sec. 3 weiter, dass die Anti-Gewerk-schaftsklausel vor Gericht weder durchgesetzt, noch zur Grundlage fuer einen Schadenersatzanspruch gemacht werden kann. 37)

32) Gregory p. 197.

33) Vgl. Kap. 2. und 5.

34) Vgl. Kap. 9.

35) Vgl. Kap. 1; s.a. die Eisenbahngesetze und die Massnahmen waeh-rend des ersten Weltkrieges im Kap. 11.

36) Raushenbush p. 77 seq; Text siehe Anhang.

37) Vgl. Kap. 8.

Diese letztere Bestimmung knuepft geschichtlich an den Erdman Act von 1898, Sec. 10, an, der den Abschluss von Anti-Gewerkschaftsvertraegen seitens der Eisenbahnen fuer strafbar erklarte. 38) Da eine so weitgehende Sanktion jedoch in Adair v. US und Coppage v. Kansas als Verstoss gegen Amendment V und XIV der Bundesverfassung angesehen worden war, sollte jetzt durch Beseitigung der Klagbarkeit, d.h. durch Abaenderung des Prozess-Rechtes, der Anti-Gewerkschafts-Klausel ihre Wirkung genommen werden. 39)

Der Arbeitskonflikt.

Die uebrigen Bestimmungen des Norris - La Guardia Act (NLaGA) befassen sich mit der "injunction" und dem "contempt of court" Verfahren auf dem Gebiet der Koalitionsfreiheit. Unverkennbar handelt es sich hier um eine Neufassung entsprechender Vorschriften des Clayton Act. Die grundlegende Norm ist in Sec. 13 enthalten, die weitgehend der Sec. 20 I des Clayton Act entspricht und wie diese den Arbeitskonflikt -- labor dispute -- definiert. 40)

Inhaltlich besagt Sec. 13 folgendes:

a) Ein Fall hat dann einen Arbeitskonflikt zum Inhalt oder erwaechst aus diesem, wenn er solche Personen, die in derselben Industrie, demselben Gewerbe, Handwerk, Beruf beschaeftigt sind, oder solche, die ein unmittelbares oder mittelbares Interesse daran haben, oder solche, die Arbeitnehmer desselben Arbeitgebers oder Mitglieder in derselben oder einer angeschlossenen Arbeitnehmer- oder Arbeitgeber-Koalition sind, betrifft. Dabei bleibt es gleich, ob der Arbeitskonflikt nur unter den Arbeitnehmern oder nur unter den Arbeitgebern einschliesslich der betreffenden Koalition, oder ob er zwischen diesen beiden Gruppen besteht, oder ob er gegensaeztliche oder konkurrierende Interessen der an ihm "beteiligten Personen oder interessierten Personen" zum Gegenstand hat.

b) Eine Person oder Vereinigung ist dann eine an dem Arbeitskonflikt "beteiligte oder interessierte Person", wenn Rechtsschutz gegen sie nachgesucht wird und sie in derselben Industrie, demselben Gewerbe, Handwerk oder Beruf beschaeftigt ist, in welchem sich der Arbeitskonflikt ereignet, oder wenn sie ein unmittelbares oder mittelbares Interesse an diesem hat, oder wenn sie Mitglied, Funktionaer oder Vertreter einer Vereinigung ist, die ganz oder teilweise aus Arbeitnehmern oder Arbeitgebern besteht, die in dieser Industrie, diesem Gewerbe, Handwerk oder Beruf beschaeftigt sind.

c) Ein Arbeitskonflikt ist ein Streit ueber Arbeitsbedingungen oder ueber Fragen der Vereinigung oder Vertretung von Personen zwecks Verhandlung ueber Arbeitsbedingungen oder zu deren Festsetzung, Aufrechterhaltung oder Abaenderung, oder zwecks Vornahme von Massnahmen zur Regelung von Arbeitsbedingungen, ohne Ruecksicht darauf, ob die Streitteile in einem unmittelbarem Arbeitsverhaeltnis zueinander stehen oder nicht.

Die Bedeutung dieser Begriffsbestimmungen wird am klarsten im ersten Satz der Sec. 4, der zweiten Grundnorm des Gesetzes, erkennbar. Sie besagt, dass kein Bundesgericht befugt ist in einem aus einem Arbeitskonflikt erwachsenen oder diesen zum Inhalt habenden Falle, eine "injunction" zu erlassen, durch die den "beteiligten und interessierten Personen", einzeln oder gemeinschaftlich, die im Gesetz besonders genannten Handlungen auszufuehren, verboten werden soll.

38) Vgl. Kap 8 und 11.

39) Daugherty p. 923 seq; vgl. Kap. 8: die tatsaechliche Entwicklung hatte den Yellow Dog schon weitgehend seiner Wirkung entkleidet.

40) s.a. Gregory p. 189.

Damit grenzt Sec. 13 den Bereich des erlaubten wirtschaftlichen Konflikts -- area of allowable economic conflict -- fuer die besonders in Sec. 4 genannten Massnahmen ab. 41) Das Gesetz zielt deutlich darauf ab, die von der liberalen Rechtsprechung entwickelte Sphaere der Handlungsfreiheit auf das Bundesrecht zu uebertragen, um so den Arbeitnehmern die gleichen Mittel der Selbsthilfe einzuräumen wie den Arbeitgebern.

Bedeutsam ist, dass der Zweck, der verfolgt werden darf, nicht mehr mit den eigentlichen Arbeitsbedingungen identisch sein muss. Es genuegt auch, dass der unmittelbare Zweck in Massnahmen zur Foerderung solcher Arbeitsbedingungen liegt. Demgemaess kann also ein Streik fuer den "closed shop" nicht mehr verboten werden.

An den Kampfmassnahmen duerfen sich alle beteiligen, die, ohne Ruecksicht darauf, ob sie in einem Arbeitsverhaeltnis mit dem sozialen Gegenspieler stehen, ein eigenes wirtschaftliches Interesse an dem Streit haben. Dieser Umstand ist von besonderer Wichtigkeit. Sec. 13 vertritt damit die Stelle der "justification" der "maxim of intentional infliction of harm". 42) In Bezug auf den Sherman Act ersetzt Sec. 13 die "rule of reason", 43) die ebenso wie "trade competition" im Common Law nicht zugunsten der Arbeitnehmer angewandt worden war. Sec. 13 erweitert also die Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer und formell auch der Arbeitgeber etwa in dem Ausmasse, wie dies durch "trade competition" und "rule of reason" bisher fuer die Unternehmer geschehen war.

Zu bemerken ist, dass nicht nur der Konflikt zwischen den sozialen Gegenspielern durch Sec. 13 erfasst wird, sondern auch der Streit innerhalb jeder der sozialen Gruppen, wenn es sich um einen Arbeitskonflikt handelt. Dies schliesst die "jurisdictional disputes" in den Rahmen des nach Sec. 13 erlaubten Arbeitskonfliktes ein. 44)

Der Arbeitskonflikt im Sinne des Sec. 13 kann sich räumlich unter Umstaenden ueber das gesamte Bundesgebiet erstrecken. Erforderlich ist jedoch in jedem Falle, dass die Beteiligten ein eigenes wirtschaftliches Interesse daran haben. 45) Ausgenommen von dieser Sphaere sind also zweifellos der allgemeine Generalstreik, der Sympathiestreik, wie ueberhaupt alle Massnahmen, die aus blosser Sympathie, d.h. Klassensolidaritaet entspringen. 46) Innerhalb der Sphaere des erlaubten Arbeitskonfliktes liegen aber z.B. die Massnahmen zur Erreichung des "universal closed shop" in einer Industrie. 47) Nachdem durch die "rule of reason" zum Sherman Act den Unternehmern in weitem Umfange die Bildung von Monopolen ermoeeglicht worden war, geschieht hier aehnliches fuer die Gewerkschaften, die jetzt ihr langersehntes Ziel auf Organisierung der breiten Massen der Arbeiter mit groesserem Erfolg anstreben koennen. 48)

Die privilegierten Handlungen.

Die einzelnen Handlungen, die innerhalb und in Anbetracht eines nach Sec. 13 zulaessigen Arbeitskonfliktes durchgefuehrt werden duerfen, und die somit von der "injunction" befreit sind, sind in Sec. 4 des NLaGA, die mit Sec. 20 II des Clayton Act korrespondiert, wiedergegeben.

41) Gregory p. 189, Daugherty p. 882; Strafprozesse und Schadenersatzprozesse werden durch dieses Gesetz jedoch nicht beruehrt,

42) Vgl. Kap. 2.

43) Vgl. Kap. 9.

44) Vgl. Kap. 4.

45) Daugherty p. 882; Gregory p. 193. Der NLaGA uebernimmt also nicht die "civil rights doctrine" vgl. Kap. 2 u. 5.

46) Vgl. Kap. 4.

47) Gregory p. 190, 192; weiteres hierzu s.u.

48) Diese Regelung erscheint verglichen mit den Rechten der Arbeitgeber und Unternehmer billig. Mit dieser zusammengekommen geht sie im Endeffekt jedoch auf Kosten der Konsumenten und damit der Allgemeinheit.

Demgemaess sind nach Sec. 4 von der "injunction" befreit:

- a) Die Arbeitsniederlegung in jeder Form, d.h. neben dem Streik auch der "secondary labor boycott".
- b) Der Eintritt und die Mitgliedschaft in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeber-Koalition, ohne ^{Ruecksicht} auf das Bestehen einer evtl. Anti-Gewerkschafts-Klausel.
- c) Die Leistung finanzieller Hilfe an diejenigen, die "an einem Arbeitskonflikt beteiligt oder interessiert" sind, womit insbesondere verhindert werden soll, dass die Gerichte die Zahlung von Streikgeldern verbieten.
- d) Die Gewaehrung von Rechtshilfen in jeder rechtsmaessigen Weise.
- e) Veroeffentlichungen inbezug auf einen Arbeitskonflikt und den damit in Verbindung stehenden Tatsachen, u.z. auf jede Art, auch durch Kampfposten. 49)
- f) Die friedliche Versammlung zwecks Vorbereitung oder Vornahme von Handlungen zur Foerderung der eigenen Interessen in einem Arbeitskonflikt, womit sowohl die Abhaltung von Versammlungen, als auch die Aufstellung von Kampfposten gemeint ist. Aufgrund der Formulierung des Arbeitskonflikts gemaess Sec. 13 ist damit auch das sogenannte "outsider, stranger or secondary picketing" von der "injunction" befreit. 50)
- g) Irgend jemand davon Kenntniss zu geben, dass die zuvor genannten Handlungen beabsichtigt sind, wodurch u.a. Streik- und Boykottdrohungen freigestellt werden.
- h) Mit anderen uebereinzukommen irgendeine der vorstehenden Handlungen auszufuehren oder von ihnen abzustehen, womit Vereinbarungen, die bisher vielfach als "conspiracy" verboten wurden, befreit werden.
- i) Zu vorstehenden Handlungen aufzufordern oder sie sonstwie zu veranlassen, ohne Ruecksicht auf eine unter Umstaenden entgegenstehende Anti-Gewerkschaftsklausel. Damit wurde die Organisation, Leitung und Durchfuehrung von Kampfhandlungen rechtlich ermoeeglicht.

Die angefuehrten Befreiungen von der "injunction" sind aber nach Sec. 4 (e) und (i) gewissen Beschraenkungen unterworfen. Demgemaess koennen ceffentliche Bekanntmachungen (e) und die Aufforderungen zur Teilnahme an Kampfhandlungen (i), die die Tatbestaende von "fraud and violence" enthalten, verboten werden. Damit sind Massnahmen gemeint, die nach der liberalen Rechtsprechung Taeuschung, Gewaltanwendung oder Gewaltandrohung zum Inhalt haben. 51)

Allgemeines zu Sec. 4 und 13.

Hiermit sind die wichtigsten Bestimmungen des NLaGA besprochen. Durch sie wird deutlich, dass der Gesetzgeber sich bemuehte, auf dem Gebiet der "injunction" die Gedankengaenge der liberalen Gerichte in die konservative Rechtsprechung der Bundesgerichte zum Arbeitskonflikt einzufuehren. Darum sind im NLaGA im Gegensatz zum Clayton Act Worte wie "legal" und "peaceful", also "rechtmaessig" und "friedlich" moeglichst vermieden worden. Um zu verhindern, dass das Gesetz in Analogie zum Truax Case fuer verfassungswidrig erklaert wurde, hat

49) Ob damit der "secondary consumption boycott" freigestellt ist, scheint noch ungeklaert zu sein. Gesichtspunkte zu diesem Problem sind weiter unten im Senn Case u. Wilson Case enthalten.

50) Vgl. dazu die liberale Rechtsprechung in Kap. 6.

51) Vgl. Kap. 6.

der Gesetzgeber es unterlassen, die angeführten Handlungen an sich fuer rechtmässig zu erklaren. Damit konnte ein Arbeitgeber, der durch einen Streik oder andere Kampfmassnahmen der Gewerkschaften in seinem Vermoegen oder seiner Handlungsfreiheit verletzt wurde, immer noch aufgrund der bisher anerkannten Normen auf Schadenersatz klagen. Hier ist aber daran zu erinnern, dass, von der Praxis her gesehen, in der Regel nur die "injunction" dem Arbeitgeber einen wirksamen Schutz gegen die Kampfmassnahmen der Gewerkschaften gewahrte. 52)

Folglich wurde in tatsaechlicher Hinsicht eine erhebliche Ausweitung der Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer und insbesondere ihrer Koalitionen erreicht. 53)

Ergaenzende Vorschriften.

Ergaenzt werden die angeführten Bestimmungen noch durch Sec. 5 und Sec. 6. Sec. 5 erklart offensichtlich im Hinblick auf den Sherman Act, dass eine "injunction" nicht darauf gestuetzt werden darf, dass die an einem Arbeitskonflikt beteiligten oder interessierten Personen als eine rechtswidrige Vereinigung oder Verschwörung (conspiracy) angesehen werden, weil sie die in Sec. 4 aufgeführten Handlungen gemeinschaftlich durchgefuehrt haben.

Sec. 6 unterwirft die Gerichte strengeren Grundsuetzen bei der Beurteilung der Frage, wer fuer den infolge eines Arbeitskonfliktes verursachten Schaden haftbar gemacht werden kann. Haftbar sind Vereinigungen sowie ihre Funktionaere oder ihre Mitglieder, sofern sie an einem Arbeitskonflikt beteiligt oder interessiert sind, nur fuer diejenigen rechtswidrigen Handlungen eines anderen Funktionaers, Mitgliedes oder Vertreters, wenn ihre eigene tatsaechliche Teilnahme an diesen Handlungen nachgewiesen wird, oder sie ihre Ermaechtigung zu denselben nachweisbar erteilt haben.

Die Sec. 7 - 12 regeln das Verfahren der "injunction" und des "contempt of court", im Bezug auf Massnahmen, die innerhalb des nach Sec. 13 erlaubten Arbeitskonfliktes geschehen sind, die aber nicht gemass Sec. 4 von der "injunction" freigestellt sind. Ausserhalb dieses Rahmens, also des nach Sec. 13 anerkannten Arbeitskonfliktes, sind demnach auch die sozialen Gegenspieler den gewoehnlichen Verfahrensvorschriften nach Equity (Kap. 3.) unterworfen.

Die Vorschriften der Sec. 7 - 12 stellen weitgehend eine Wiederholung der entsprechenden Bestimmungen des Clayton Act dar. Eine naechere Aufzaehlung der Bestimmungen eruebrigt sich demgemass. 54) Wichtig ist jedoch festzuhalten, dass die Gerichte diese Bestimmungen nunmehr in ihrer Rechtsprechung auch anwandten.

Grundlegende Entscheidungen zum Arbeitskonflikt.

In folgenden soll anhand von Rechtsfaellen auf einige der wichtigsten Probleme, die im Hinblick auf den NLaGA aufgetreten sind, eingegangen werden.

52) Vgl. Kap. 3.

53) Ueber die spaetere Erreichung der vollen rechtlichen Handlungsfreiheit aufgrund der Entwicklung der Rechtsprechung vgl. Kap. 13.

54) Vgl. des naecheren den NLaGA im Anhang und die entsprechenden Bestimmungen des Clayton Act.

Vorweg kann gesagt werden, dass nach der ueberwiegenden Meinung in den Vereinigten Staaten 55) das Gesetz voll und ganz als verfassungsmaessig angesehen werden muss, obwohl eine ausdrueckliche Entscheidung ueber diese Frage noch nicht ergangen ist, 56) Das Gesetz begnuegte, als es zuerst vor die Bundesgerichte kam, vier verschiedenen Grundhaltungen. Manche Gerichte wandten es einfach nicht an, 57) andere versuchten es, trotz seines allgemein klaren Wortlautes, entsprechend dem Clayton Act nach der konservativen Rechtsauffassung auszulegen. 58) Die alte konservative Majoritaet des Obersten Bundesgerichtes, die inzwischen in die Minderheit gedraengt war, sah das Gesetz zwar als verfassungswidrig an, jedoch setzte die neue Majoritaet, die das Gesetz anerkannte, eine liberale Rechtsanschauung durch, die dem Wortlaut und dem Zweck des Gesetzes auch am meisten entspricht. 59) Nachstehend soll nur diese letztere Rechtsentwicklung verfolgt werden. Es ist aber zu erwachen, dass die Gerichte der 19 Staaten, die zwischen 1931 und 1940 ein dem NLaGA entsprechendes Gesetz verkuendet haben, 60) oft zu einer von der Rechtsprechung der Bundesgerichte abweichenden Auslegung gekommen sind. 61)

Von den Normen des NLaGA und den entsprechenden Gesetzen der Einzelstaaten 62) scheinen nur die Bestimmungen, die sich auf die Anti-Gewerkschaftsklausel beziehen (Sec. 3 und 4(b) und (i)), eine einheitliche Auslegung gefunden zu haben. In den Jurisdiktionen, in denen diese Bestimmungen gelten, ist folglich eine "injunction" aufgrund einer Anti-Gewerkschaftsklausel nicht mehr erlassen worden. Damit wurde auch die Lehre "inducing breach of contract", die die Durchsetzung dieser Klausel gegen Dritte ermoeeglichte und mit Hilfe der "injunction" gewisse Organisationsmassnahmen der Gewerkschaft verbot, ihrer Wirkung entkleidet. 63)

Der Senn Case.

Die nachstehend behandelten Entscheidungen betreffen die Grenze der "area of allowable economic conflict", also das Ausmass des Arbeitskonflikts im Sinne der Sec. 13. Im ersten Falle hatte das Oberste Bundesgericht ueber den sogenannten "Little NLaGA" von Wisconsin zu entscheiden, der schon 1931 in enger Anlehnung an das etwas spaeter verabschiedete Bundesgesetz verkuendet worden war. Seine wichtigste Abweichung von diesem besteht darin, dass ausdruecklich der "secondary boycott" von den Handlungen ausgenommen worden ist, die von der "injunction" befreit sein sollten. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass es den Arbeitskonflikt und die spezifisch aufgefuehrten Handlungen nicht nur von der "injunction" befreite, sondern ueberhaupt, wie der Clayton Act, fuer rechtmassig erklaerte. 64)

55) Daugherty p. 883.

56) Taylor p. 555.

57) Gregory p. 198 vgl. auch das Schicksal des Sherman Act, Kap. 9.

58) Gregory p. 198.

59) a.a.O.

60) Daugherty p. 886 seq.

61) Daugherty p. 887 seq. Das Gesetz wurde z.B. in Washington durch Blanchard v. Golden Age Brewing Co., 88 Wash. 320 (1936), fuer verfassungswidrig erklaert. vgl. auch w.u. den Senn Case fuer ein Gesetz des Staates Wisconsin.

62) Etwa 10 Staaten nahmen zwischen 1931 und 1940 solche Bestimmungen in die entsprechenden Staatsgesetze auf, u.a. Kalifornien, Illinois, Massachusetts, New Jersey, New York, s. Raushenbush p. 112 n.2.

63) Vgl. Kap. 8.

64) Das Gesetz von Wisconsin enthielt auch keine Bestimmung gegen die Anti-Gewerkschaftsklausel, s. Raushenbush p. 112 n. 2.

Dem Fall 65) lag folgender Sachverhalt zugrunde: - Der Klaeger (Senn) betrieb in Milwaukee, Wis., ein kleines Dach-deckergeschaeft. Er beschaeftigte 1 bis 2 Gesellen und ebenso viele Handlanger und arbeitete selbst mit. Weder der Klaeger noch seine Arbeitnehmer gehoerten einer Gewerkschaft an. Es bestanden auch keine kollektiven Abmachungen. Den zustaendigen Gewerkschaften (Tile Layers Protective Union, Local No. 5 fuer die Dachdecker und Tile Layers Helpers Union, Local No. 47 fuer die Handlanger) war es nach vielen Jahren gelungen, mit zahlreichen Arbeitgebern, die meist auch nur kleinere Betriebe hatten, Kollektiv-Vertraege abzuschliessen. In diesen Vertraegen war der "union shop" (beschraenkte Organisations-klausel) vorgesehen und zugunsten von Local No. 5 auch, dass die eigentliche Gesellenarbeit allein von ihren Mitgliedern durchgefuehrt werden durfte. Diese letztere Bestimmung schloss also ausdruuecklich die handwerkliche Mitarbeit der Arbeitgeber aus. Weiterhin ist von Bedeutung, dass die vom Klaeger bezahlten Loehne seit einiger Zeit unter denen lagen, die gemaess den Kollektiv-Vertraegen vorgesehen waren.

Die Gewerkschaften wandten sich, um diese nicht-organisierte Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt auszuschliessen, an den Klaeger und verlangten, dass die von ihm beschaeftigten Arbeitnehmer Mitglieder der Gewerkschaften wuerden, und dass er den ueblichen Kollektiv-Vertrag mit ihnen eingehe. Der Klaeger erklarte sich dazu bereit, falls seine Mitarbeit gestattet wuerde, da sein Unternehmen sonst nicht tragbar sei.

Da es zu keiner Einigung kam, stellten die Gewerkschaften Kampfposten -- 2 bis 4 Mann -- vor den Arbeitsstellen des Klaegers auf. Gewalttaetigkeiten oder sonstige rechtswidrige Handlungen kamen nicht vor. Die Kampfposten fuehrten jedoch Banner mit, die besagten, dass der Klaeger sich nicht anstaendig gegenueber den gewerkschaftlich-organisierten Arbeitnehmern verhalte. 66) Durch diese Massnahmen wurde der Klaeger weitgehend an der Durchfuehrung seiner Arbeitsauftraege gehindert und erheblich geschaedigt. Die Auswirkung dieses "secondary picketing" wurde fuer den Klaeger noch dadurch erhoehrt, dass er bei einer evtl. Aufgabe seines Geschaeftes nicht der Gesellen-Gewerkschaft haette beitreten koennen, da er die erforderliche 3-jaehrige Lehrzeit nicht durchgemacht hatte. Da die Gewerkschaft praktisch den Arbeitsmarkt beherrschte, stand er vor seiner Existenz-Vernichtung. Senn erhob Klage und ersuchte um Erlass einer "injunction" zwecks Verbots der Kampfposten vor seinen Arbeitsstellen.

Die Gerichte von Wisconsin lehnten die "injunction" ab mit der Feststellung, dass zwischen dem Klaeger und den Beklagten Gewerkschaften ein Arbeitskonflikt im Sinne des "Little NLaGA" bestehe und die Aufstellung von Kampfposten erlaubt sei.

Daraufhin brachte der Klaeger den Prozess vor das Oberste Bundesgericht. Dieses hatte nun die Aufgabe, das Gesetz in der Auslegung, die ihm die Gerichte von Wisconsin gegeben hatten, auf seine Verfassungsgemaessigkeit zu untersuchen. Es wies die Klage ab, indem es erklarte, dass das Gesetz nicht im Widerspruch zu Amendment XIV der Bundesverfassung stehe. 67)

In der Begruendung dieser Entscheidung kam da zum ersten Mal ein Gesichtspunkt zum Ausdruck, der spaeterhin noch besondere Bedeutung in der arbeitsrechtlichen Jurisprudenz erlangen sollte. 68) Das Gericht sah in friedlichen Kampfposten (peaceful picketing), die sich

65) Senn v. Tile Layers, 301 US 468 (1937), Auszug bei Raushenbush p. 135 seq.

66) "unfair to organized labor" Banner mit solchen Aufschriften werden in den Vereinigten Staaten haeufig von Kampfposten gefuehrt.

67) Vgl. dagegen oben den Truax Case.

68) Vgl. Kap. 13.

der Gewaltsanwendung, Drohung und Tauschung enthielten (violence and fraud), nicht mehr eine rechtswidrige Druckmassnahme gegen den wirtschaftlichen Gegner oder Dritte (coersion). Vielmehr ist die Verwendung von Kampfposten nach Auffassung des Gerichtes nur eine, den Gewerkschaften eigentuemliche Art der Meinungs-Aeusserung (giving publicity), durch die die Oeffentlichkeit nicht anders beeinflusst werden solle als durch Zeitungsreklame und Schaufenster-Ausstellungen (peaceful persuasion).

Eine entsprechende Auffassung hatte auch schon den Gerichten von Wisconsin erlaubt, das in dem Gesetz von Wisconsin enthaltene Verbot des "secondary boycott" zu umgehen. Da nur eine geringe Zahl von Kampfposten aufgestellt war, wurde auch in dem Praejudiz "American Steel Foundries v. Tri Cities Central Trades Council", der die Anzahl der Streikposten beschraenkt hatte, kein Hindernis gesehen. 69)

Die "distinction" gegenueber dem Truax Case, der ein dem Clayton Act nachgebildetes Gesetz von Arizona, das aehnlich dem jetzigen Gesetz von Wisconsin ausgelegt worden war, fuer verfassungswidrig (Amendment XIV) erklart hatte, wurde in der Tatsache gefunden, dass die Kampfposten in dem Truax Case Gewalttaten veruebt hatten, im vorliegenden Falle aber nicht.

Die Erklaerung auf dem Banner bezeichnete das Gericht als eine zwar einseitige aber zulaessige Meinungs-Aeusserung der Gewerkschaften, der der Klaeger seine eigene haette entgegensetzen koennen, sodass eine Tauschung nicht vorliege.

Nach Auffassung des Obersten Bundesgerichtes stellt das Gesetz nur eine Veraenderung der seitherigen Grenzen der durch Amendment XIV geschuetzten Rechtsgueter, wie Vermoeegen und Freiheit, dar. Eine solche Aenderung liege ganz im Rahmen der Ordnungsgewalt (police power) der Einzelstaaten, 70) insbesondere da die Freiheit der Meinungsaeusserung ebenfalls besonders durch die Bundesverfassung (Amendment I) geschuetzt werde. 71)

Darueberhinaus stellte das Gericht fest, dass der Zweck der gewerkschaftlichen Massnahmen in dem Selbstschutze der Arbeiter und Gesellen desselben Gewerbes bestehe. Dies sei ein zureichender Grund (reasonable rule), um die Massnahmen als rechtsmaessig anzusehen. Boeswilligkeit (malice) oder die Absicht, den Klaeger zu schaedigen, seien nicht dargetan. Dass der Klaeger durch solche Massnahmen Schaden erleide, muesse er hinnehmen. Eine Beeintraechtigung seiner durch die Verfassung geschuetzten Freiheit liege nicht vor. Wenn er in Zukunft keine Arbeit mehr finden koenne, so sei dies keine Schaedigung seiner verfassungsrechtlichen gewaehrleisteten Vermoegensrechte, da eine in Aussicht stehende Arbeit (job) noch kein Vermoeegen im Sinne der Verfassung sei. 72)

Diese Ausfuehrungen machen die entscheidende Wendung deutlich, die die Rechtsprechung des Obersten Bundesgerichts im Hinblick auf den Truax Case u.a. durchgefuehrt hat. 73)

69) s.o.

70) Das Gebiet, in dem die Staaten durch Verwaltung und Gesetzgebung taetig werden duerfen. Vgl. Rottschaeffer, Constitutional Law 1939, p. 451, Daugherty p. 700.

71) Vgl. hierzu den Thornhill Case in Kap. 13.

72) Vgl. Kap. 3 zum Begriff "property" insbes. "business".

73) Die Begruendung schrieb Brandeis. Die Minoritaet des Gerichts hielt an der konservativen Rechtssprechung fest und erklarte das Gesetz fuer verfassungswidrig.

Lauf v. Shinner.

Die naechste bedeutsame Entscheidung erging zum NLaGA selbst. Der Fall 74) hatte sich ebenfalls in Milwaukee zugetragen, weswegen auch das entsprechende Gesetz von Wisconsin in der Begrueundung behandelt wurde. Wegen unterschiedlicher Staatsangehoerigkeit (diversity of citizenship) wurde der Prozess vom Beginn an vor den Bundesgerichten verhandelt. Anzuwenden war das materielle Recht von Wisconsin, wo sich der Fall zugetragen hatte und das Prozessrecht des Bundes. Da der NLaGA sich rechtlich nur mit der "injunction" und dem "contempt of court" befasste, d.h. mit Prozessrecht, fanden seine Bestimmungen unmittelbare Anwendung.

Dem Fall liegt folgender Sachverhalt zugrunde: - Eine Gesellschaft mit dem Sitze im Staate Delaware unterhielt 5 Fleischerlaeden in Milwaukee mit 35 Angestellten, die ausnahmslos nicht organisiert waren. Die Gewerkschaft der Fleischer verlangte, dass die Gesellschaft mit ihr einen Kollektiv-Vertrag mit "closed shop" - Klausel abschliesse. Nach einigem Zoegern stellte die Gesellschaft es ihren Angestellten frei, der Gewerkschaft beizutreten. Sie weigerte sich jedoch ihre Angestellten, die nicht der Gewerkschaft beitraten, gemass dem Ansinnen der Gewerkschaft zu entlassen.

Um ihrem Verlangen Nachdruck zu verleihen, fuehrte die Gewerkschaft durch ihre Mitglieder und ihren Geschaefsfuehrer (business agent) folgende Massnahmen durch: - Sie stellte vor den Geschaefen betriebsfremde Kampfposten auf, liess Schilder mit unrichtigen und irrefuehrenden Bemerkungen vorbeitrage, sie erhob oeffentlich die Beschuldigung, die Gesellschaft sei nicht anstaendig (unfair) gegenueber ihrer Angestellten; sie behinderte den Kundenverkehr durch Belaestigungen, Bedrohungen und Einschuechterungen. Das Gericht kam zu der Feststellung, dass der Gesellschaft ein unersetzlicher Schaden zugefuegt worden sei und weiterhin drohe.

Der Vorderrichter erliess aufgrund dessen eine "injunction". Er war der Auffassung, dass ein Arbeitskonflikt nicht vorliege, da die Gesellschaft ihre Angestellten frei ueber die Frage ihrer gewerkschaftlichen Zugehoerigkeit entscheiden lasse. Das Verbot der genannten Handlungen durch eine "injunction" begruendete er noch damit, dass der Gesellschaft kein anderer zureichender Rechtsschutz (no edequate remedy at law) zur Verfuegung stehe. Das Oberste Bundesgericht hob die "injunction" auf und verwies den Prozess zurueck. In der Begrueundung wurde folgendes ausgefuehrt: - Nach dem "Little NLaGA" von Wisconsin handelt es sich im vorliegenden Fall um einen Arbeitskonflikt im Sinne des Gesetzes. Daran aendere auch nichts, dass die von den Gewerkschaften angewandten Massnahmen zum Teil mit Gewaltanwendung und Tauschung verbunden gewesen seien. Solche rechtswidrigen Handlungen, die zwar ausdruecklich gemass Sec. 4 nicht von der "injunction" freigestellt sind, naehmen einem Falle nicht den Charakter eines Arbeitskonfliktes, solange er unter die Definition von Sec. 13 zu bringen sei. 75) Dieser Charakter gehe auch nicht dadurch verloren, dass die Gesellschaft gezwungen werden sollte, in die Koalitionsfreiheit ihre Arbeitnehmer entgegen der "public policy" - Erklaerung von Sec. 2 einzugreifen.

Das verdeutlicht, dass der NLaGA nur eine Sphaere der Handlungsfreiheit gewaehrleisten will, ohne dabei dem einzelnen Arbeitnehmer ein subjektives Recht auf Koalitionsfreiheit einzuraeumen. Praktisch wirkt sich dies in einer Staerkung der Gewerkschaften auch gegenueber den einzelnen Arbeitnehmern aus.

74) Lauf v. Shinner and Co., 303 US 323 (1938) Auszug bei Raushenbush p. 139 seq.

75) Vgl. Raushenbush p. 82. a.A. im Bezug auf ein entsprechendes Gesetz von New York: Bush Jewelry Co. v. United Retail Employees 281, N.Y. 150 (1939), spaeter erfolgte jedoch eine Annaeherung an den Bund: May's Furs v. Bauer 282 N.Y. 331 (1940).

Dieser Zug wohnt auch der gesamten "New Deal" - Gesetzgebung inne. Erst der Taft-Hartley Act sollte hier eine Wandlung bringen, 76) Der Vorderrichter, ausgehend von der Annahme, dass kein Arbeitskonflikt im Sinne des NLaGA vorliege, hatte eine umfassende "injunction" nach den allgemeinen Grundsätzen von Equity erlassen, ohne die Sonderbestimmungen fuer den Fall eines Arbeitskonfliktes nach dem NLaGA zu beruecksichtigen, Sec. 4; 7 - 12. Darum musste das Oberste Bundesgericht den Fall zurueckverweisen.

Die ausweitende Auslegung.

Waehrend die Interpretation des NLaGA im Senn Case und im Lauf Case sich unschwer mit dem Wortlaut des Gesetzes und seinem Sinn, das Ausmass der Handlungsfreiheit fuer die Gewerkschaften in einem bestimmten Umfange zu erweitern, vereinbaren laesst, scheinen die folgenden beiden Faelle eine ausweitende Auslegung erkennen zu lassen.

New Negro Alliance Case.

Im ersten Falle betrieb eine Gesellschaft, wiederum mit Sitz in Delaware, im District of Columbia, also dem Hauptstadtgebiet der Vereinigten Staaten, zahlreiche Lebensmittelgeschaeft. 77) In diesen Geschaeften wurden sowohl Weisse als auch Neger beschaeftigt.

1936 errichtete die Gesellschaft ein neues Geschaeft in einer Gegend, in welcher vorwiegend Neger wohnten. Sie besetzte die Stellen der Geschaeftsfuehrung und des Verkaufs allein mit Weissen. Hiergegen wandte sich eine Vereinigung von Negern, die es sich zum Ziel gesetzt hatte, allgemein fuer die Interessen der farbigen Bevoelkerung einzutreten. Diese Vereinigung stellte daraufhin Kampfposten auf, die insbesondere vor dem neuen Geschaeft auf und ab gingen. Die Kampfposten fuehrten Schilder mit sich, auf denen stand, dass die Gesellschaft "unfair" zu Farbigen sei. Ein Plakat forderte die Negerbevoelkerung auf, nur zu kaufen, wo sie auch arbeiten duerfe, in diesem Geschaeft seien Neger nicht beschaeftigt. 78) Gegen diese Massnahmen der Vereinigung hatte die Gesellschaft eine "injunction" erwirkt.

Als der Fall vor das Oberste Bundesgericht kam, wies dieses wiederum den Prozess zurueck. Es sah auch in diesem Streitfall einen Arbeitskonflikt im Sinne der Sec. 13 des NLaGA. Denn die Vereinigung und ihre Mitglieder haetten an dem Streit ein zureichendes eigenes Interesse. Gerechte Arbeitsbedingungen fuer Menschen jeder Rasse und Farbe und Religion seien fuer die beklagte Vereinigung ebenso wichtig, wie fuer eine Gewerkschaft sonstige Arbeitsbedingungen. Diskriminierung aus rassistischen Gruenden durch den Arbeitgeber sei noch weniger entschuldbar als aus Gruenden der Gewerkschaftszugehoerigkeit. Nach Auffassung des Gerichtes liess der Wortlaut des NLaGA eine andere Auslegung nicht zu, als auch hier ein Arbeitskonflikt im Sinne des Gesetzes anzunehmen. Demnach ist die Vereinigung eine an einem Streit ueber Arbeitsbedingungen interessierte Person, die die Freiheit hat, ihre Auffassung ueber Arbeitsbedingungen der Oeffentlichkeit kund zugeben. Eine "injunction" ist also nur insofern berechtigt, als die Vereinigung sich der Gewalt oder der Taeschung bedient. Dies hatte der Vorderrichter noch aufzuklaeren. 79)

Der "dissent" zu dieser Entscheidung lehnte also eine so weite Auslegung des Begriffs des Arbeitskonfliktes ab. Er wies daraufhin, dass nach dieser Entscheidung jeder Arbeitgeber, sogar eine Hausfrau, die nur ein Dienstmädchen beschaeftige, den Druckmitteln aller moeglichen Vereinigungen und Organisationen ausgesetzt sei. 80)

76) Vgl. Kap. 14.

77) New Negro Alliance v. Sanitary Grocery Co. 303 US 552, (1938), Auszug bei Raushenbush p. 148 seq.

78) "Do your part! Buy where you can work! No Negroes employed here!"

79) Begruendung von Roberts.

80) Vergleiche auch Raushenbush p. 151, der sich dem "dissent" anschliesst.

Dieser Erweiterung des Begriffs des Arbeitskonfliktes nach der Arbeitnehmerseite hin, sei nachstehend eine Erweiterung nach der Arbeitgeberseite gegenüber gestellt.

Rhode v. Dighton.

In diesem Falle ⁸¹⁾ wurde ein kleines Kino von wenigen Personen gemeinschaftlich betrieben. Fremde Arbeitskraefte wurden nicht beschaeftigt. Die Gewerkschaft der Kinovorfuehrer verlangte jedoch, dass trotzdem ein besonderer Vorfuehrer angestellt werde. Die Gemeinschaft kam diesem Verlangen nur voruebergehend nach. Als der Vorfuehrer wieder entlassen war, liess die Gewerkschaft Kampfposten mit den ueblichen Plakaten vor dem Kino aufmarschieren, wodurch die Kundschaft vom Besuch abgehalten wurde. Das Gericht sah auch in diesem Streit einen Arbeitskonflikt im Sinne des NLaGA, ohne einen Unterschied zwischen Arbeitgebern und blossen Unternehmern, denn nur darum handelte es sich vorwiegend, zu machen. Es stuetzte sich dabei auf seine Ausfuehrungen im Senn Case und im New Negro Alliance Case, und zwar auf den letzteren wegen der dort festgelegten Tendenz, den Begriff des Arbeitskonflikts weit auszulegen. ⁸²⁾

Das Ergebnis der Entscheidungen zum Arbeitskonflikt.

Mit diesen Entscheidungen ist im wesentlichen der Rahmen des Arbeitskonflikts nach dem NLaGA abgesteckt. Der Arbeitskonflikt ist nicht mehr auf das Arbeitsverhaeltnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgestellt (Senn Case). Aber auch die Begriffe Arbeitnehmer und Arbeitgeber als soziale Klassen, sowie deren berufliche Koalitionen sind kein Kriterium, um den Arbeitskonflikt von anderen Streitfaellen abzugrenzen (Lauf Case). Der Arbeitskonflikt geht vielmehr darueberhinaus und erfasst auch die blossen Unternehmer (Rhode Case), sowie alle diejenigen die an Arbeitsbedingungen schlechthin interessiert sind (New Negro Alliance Case.). Ebenfalls wurden Einschränkungen, die sich auf Sec. 2 (Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers) oder Sec. 4 (Gewalt und Tauschung) haette stuetzen koennen, von den Gerichten zurueckgewiesen. ⁸³⁾ Diese weite Auslegung des Arbeitskonfliktes oder der "area of allowable economic conflict" fuehrte ueber die von der liberalen Rechtsprechung nach Common Law unter anderem in New York bestimmte Sphaere hinaus, obwohl der NLaGA von den Ergebnissen dieser Rechtsprechung her gestaltet worden war. ⁸⁴⁾

Zwei ergaenzende Faelle.

Eine klare Grenzziehung haben die Bundesgerichte jedoch in Richtung auf blosser Sympathiemassnahmen hin durchgefuehrt. Das zeigt sich im folgenden Falle: - ⁸⁵⁾

Pacific American Shipowners Case.

Eine Schifffahrtsgesellschaft brachte fuer eine Fischerei-Firma eine Ladung nach Alaska. Die Fischerei-Firma befand sich zu dieser Zeit in einem Arbeitskonflikt mit ihren Arbeitnehmern. Diesen Streit unterstuetzte die Gewerkschaft der Schauerleute, indem sie Kampfposten vor dem Ladedock aufstellte. Sie veranlasste dadurch die Arbeitnehmer der Schifffahrtsgesellschaft zu streiken, sodass das Schiff nicht entladen werden konnte.

81) Rhode v. Dighton, 27 Fed. Supp. 149 (1939), Raushenbush p. 205.

82) Raushenbush p. 204/5.

83) Die entgegengesetzte Auffassung vertritt das Oberste Gericht von Illinois zu einem entsprechenden Staatsgesetz im Meadowmoor Dairies Inc. v. The Milk Wagon Drivers' Union, 371 Ill. 377 (1939), Raushenbush p. 158 seq., s.a. 86 seq.

84) N.Y. Faelle siehe bei Raushenbush p. 151 vgl. Kap. 2.

85) Pacific American Shipowners v. Maritime Fed. of the Pacific 1 LC Par. 1013 (1939).

Die Schifffahrtsgesellschaft erreichte aufgrund der Anti-Trustbestimmungen eine "injunction" gegen die Gewerkschaft. Danach hatte diese sich aller Massnahmen gegen die Entladung zu enthalten, und die Kampfposten zurueckzurufen. Die Anwendung der Sec. 13 des NLaGA wurde abgelehnt, da die Arbeitnehmer der Schifffahrtsgesellschaft und die Gewerkschaft kein eigenes wirtschaftliches Interesse an dem Arbeitskonflikt mit der Fischerei-Firma haetten.

Wilson Co. v. Birl.

Nachstehend soll nun noch ein Fall behandelt werden 86) der deutlich macht, inwieweit die Gewerkschaft fuer einzelne Massnahmen durch eine "injunction" erfasst werden kann, die innerhalb des Arbeitskonfliktes im Sinne der Sec. 13 liegen, jedoch nicht mehr durch Sec. 4 gedeckt werden.

Diesem Falle lag folgender Sachverhalt zugrunde: - Die Arbeitnehmer eines Fleischwarenproduzenten in Pennsylvania waren ausnahmslos in den drei Gewerkschaften der Fleischer, der Kraftfahrer und der Kuehlhausangestellten organisiert. Als die Firma 5 nichtorganisierte Fleischer einstellte, streikten die organisierten Arbeitnehmer, um den "closed shop" durchzusetzen. Vor dem Betrieb der Firma stellte die Gewerkschaft 10-15, zeitweise aber bis zu 79 Streikposten auf, die sich im allgemeinen Gewalttaetigkeiten enthielten. Jedoch kam es in 6 vereinzeltten Faellen zur Gewaltanwendung gegen Dritte.

Die Kampfposten fuehrten ausserdem Plakate mit, auf denen sie erklarten, dass die Firma "unfair" gegenueber der organisierten Arbeitnehmerschaft sei. Diese Massnahmen fuehrten dazu, dass das Geschaeft der Firma voellig zum Erliegen kam. Die von der Firma nachgesuchte "injunction", nach der die Gewerkschaft den Streik abrufen und die Streikposten zurueckziehen sollte, wurde in beiden Instanzen abgelehnt.

Das Berufungsgericht erklarte, eine "injunction" koenne deswegen nicht ergehen, weil alle von der Gewerkschaft angeordneten Massnahmen, d.h. der Streik und die Aufstellung der Streikposten sowie die von diesen mitgefuehrten Plakate, nach Sec. 4 des NLaGA von der "injunction" freigestellt seien. Die Gewerkschaft koernte fuer die einzelnen Gewalthandlungen nicht verantwortlich gemacht werden, denn sie habe sie weder angeordnet noch gebilligt, im allgemeinen sei der Arbeitskonflikt auch friedlich verlaufen. Diese Auslegung gewann das Gericht mit Hilfe von Sec. 6, nach der den Personen und Organisationen, die durch eine "injunction" erfasst werden sollen, die Verantwortlichkeit fuer die einzelnen rechtswidrigen Handlungen, auf die die "injunction" gestuetzt werden soll, nachzuweisen ist.

Ausserdem geniesse die Firma gemaess Sec. 7 (e) ausreichenden polizeilichen Schutz, sodass sie vor einer BeschaeDIGung ihres koerperlichen Vermoegens (tangible property) gesichert sei. Das Gericht lehnte es ab, auch den Geschaeftsverkehr der Firma der unzweifelhaft geschaeDIGt worden war, als Vermoegensrecht im Sinne der "injunction"-Bestimmung des NLaGA anzuerkennen. Damit wurde die "injunction" hierauf ihre urspruengliche Aufgabe, den Schutz koerperlichen Vermoegens, zurueckgefuehrt. 87)

Das Gericht sah auch in Sec. 7 (a) keine Grundlage fuer die "injunction". Nach dieser Bestimmung kann eine "injunction" gegen drohende rechtswidrige Handlungen ergehen. Solchen rechtswidrigen Handlungen sind nach dem Common Law von Pennsylvania alle Massnahmen zur Erreichung des "closed shop". Das Gericht stellte jedoch fest, dass

86) Wilson Co. v. Birl, 105 Fed (sd) 948 (1939), Auszug bei Reushenbush p. 162 seq.

87) Vgl. Kap. 3.

im Sinne des NLaGA nur Tauschung und Gewaltanwendung (Sec. 4) als rechtswidrig anzusehen seien, 88) Denn der NLaGA stelle im Rahmen der Sec. 13 die in Sec. 4 aufgefuehrten Handlungen von der "injunction" frei, wobei es auf die sonstige Rechtswidrigkeit der Handlungen nicht ankomme, insbesondere auch nicht auf den verfolgten Zweck. 89)

Das Gericht ging dann noch auf die Frage des "secondary consumption boycott" ein. Es kam zu dem Ergebnis, dass ein "secondary consumption boycott", der hier dadurch in Erscheinung trat, dass die Streikposten auch die Kunden der Firma abhielten, mit dieser Geschaeft zu taetigen, soweit die im Einzelfall angewandten Massnahmen unter die Freistellungen der Sec. 4 fielen, nicht durch eine "injunction" verboten werden koennen. 90)

Ueberblick und Vergleich.

Mit diesen Entscheidungen hatten die Bundesgerichte sich von ihrer bisherigen Rechtsprechung, wie sie zum Sherman Act und zum Clayton Act entwickelt worden war, abgewandt. Mit dem NLaGA war den Gewerkschaften und den Arbeitnehmern endlich in weitem Umfange Freiheit der Kampfmittel und Kampfzwecke eingeraeumt worden. Vor den Bundesgerichten war der Streik mit Ausnahme des Sympathiestreiks tatsaechlich erlaubt. Erlaubt war nunmehr die Taetigkeit der Kampfposten und auch der Boycott, jedenfalls insoweit er sich unter die Bestimmungen der Sec. 4 bringen laesst. Im Rahmen eines zulaessigen Arbeitskonfliktes konnte eine "injunction" nur auf Grund von Tauschung und Gewalttaetigkeit und nur gegen die dafuer verantwortlichen Personen und Organisationen ergehen.

Der NLaGA und die neue Rechtsprechung der Bundesgerichte kamen den Arbeitnehmern und ihren Koalitionen nicht nur im Hinblick auf die Anti-Trustgesetze und das sonstige Bundesrecht zugute. Vielmehr fand der NLaGA als Verfahrensrecht auch in den Faellen Anwendung, in denen die Bundesgerichte nur auf Grund unterschiedlicher Staatenangehoerigkeit (diversity of citizenship) zustaeendig sind, sie jedoch das materielle Recht der Einzelstaaten anzuwenden haben, (Lauf Case). Ausserdem waechst das Gesetz im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich gleichzeitig mit der immer staerker werdenden Verflechtung der Nationalwirtschaft der Vereinigten Staaten. Denn diese Entwicklung bringt immer mehr wirtschaftliche Vorfaelle auf Grund der "interstate commerce clause" der Bundesverfassung unter die Zustaeendigkeit des Bundes und seiner Gerichte.

Es darf nicht uebersehen werden, dass die Rechtsprechung in den Einzelstaaten dem Vorbild des Bundes nur sehr langsam folgte. Anhand der sogenannten betriebsfremden Kampfposten (secondary picketing) soll ein kurzer Ueberblick ueber die Rechtsprechung in den Einzelstaaten im Vergleich mit dem NLaGA gegeben werden.

Die Rechtsprechung in New York war schon nach Common Law zu aehnlichen Ergebnissen, wie die neuere Bundesrechtsprechung gelangt. Nach dem Erlass eines Anti-Injunction Gesetzes wurde diese Rechtsprechung im wesentlichen aufrechterhalten. 91)

88) Vgl. dagegen die Rechtsprechung zum Clayton Act.

89) Vgl. Kap. 4 Nach International Hod Carriers Union Case, 313 US 539 sind auch "technological strikes" von der "injunction" befreit. Gregory p. 285 s.a. Kap. 13.

90) Vgl. Raushenbusch p. 164.

91) May's v. Bauer, 282 NY 331 (1940), Auszug bei Raushenbush p. 147 Eine gewisse Annaeherung an die sehr weite Auslegung des Bundes erfolgte, vgl. Anm. 84.

Kalifornien hielt lange, trotz eines Anti-Injunction Gesetzes, an dem Verbot betriebsfremder Kampfposten fest. Erst 1940 folgte es im McKay Case der liberalen Rechtsprechung. 92) Im uebrigen hielten viele Staaten trotz eines staatlichen Anti-Injunction Gesetzes an dem Verbot des "secondary picketing" fest. 93) Andere Staaten legten ihre Anti-Injunction Gesetze so aus, dass sich an ihrer bisherigen konservativen Rechtsprechung nichts aenderte. 94)

Fuer die Bundesgerichte und die liberale Rechtsprechung bestand das entscheidende Kriterium der Zulaessigkeit von Kampfposten in dem zureichenden eigenen wirtschaftlichen Interesse der Beteiligten am Arbeitskonflikt. Fuer die konservative Rechtsprechung kam es dagegen darauf an, ob die Beteiligten in einem Arbeitsverhaeltnis zu dem betroffenen Arbeitgeber standen oder nicht, d.h. es kam unter Umstaenden darauf an, ob der Streik und damit das Arbeitsverhaeltnis der Kampfposten durch zureichende Einstellung neuer kompetenter Arbeitskraefte als beendet anzusehen war. 95)

Im uebrigen ist festzuhalten, dass das materielle Recht nach Common Law und Gesetz in Bund und Einzelstaaten durch die Anti-Injunction Gesetze in der Regel nicht unmittelbar beruehrt wurde. 96) Die Arbeitnehmer und ihre Koalitionen wurden also durch die Anti-Injunction Gesetze in den Gebieten der konservativen Rechtsprechung nur von der Injunction befreit. Nach wie vor konnten Klagen auf Schadenersatz aufgrund der genannten materiellen Bestimmungen gegen sie mit Aussicht auf Erfolg durchgefuehrt werden. Diese Moeglichkeit hatte aber, wie schon in Kapitel 3 des naecheren ausgefuehrt, fuer den Arbeitskampf nur geringe praktische Bedeutung.

An dieser Rechtsprechung hat sich grundlegend seit den zitierten Entscheidungen nichts geaendert. Im folgenden ist nunmehr auf die aufkommende New Deal Gesetzgebung und die Rechtsprechung dazu einzugehen. Erst das Zusammentreffen der New Deal-Gesetzgebung mit dem Anti-Trust- und Anti-Injunction-Recht macht es erforderlich, nochmals in Kapitel 13 auf dieses und die dann entstehenden Rechtskonflikte einzugehen.

92) Vgl. Kap. 6.

93) Simon v. Schwachman, 18 NE (2d) 1, Mass., (1936), Fornili v. Auto Mechanics, 93 Pac. (2d) 422 (Wash. 1939), Swing v. AFL 22 NE (2d) 857, (Ill. 1939), vgl. Raushenbush p. 147.

94) Retail Clerks v. Lerner Shops 193 So 529 (Fla. 1939), Lyle v. Local No. 452, 124 SW (2d) 701 (Tenn., 1939) vgl. Raushenbush p. 147.

95) Vgl. Kap. 4, 1951 hatten 17 Staaten Anti-Injunction Gesetze vgl. 73 MLR p. 59.

96) Eine Ausnahme stellt der Little NLaGA von Wisconsin dar, s.o. vgl. auch Sec. 20 des Clayton Act. Fuer die neueste Entwicklung vgl. Kap. 13. Trotz des NLaGA ist ein Streik der Eisenbahnarbeiter durch "injunction" verboten worden, als die Bahn beschlagnahmt war. Ein Streik gegen die Regierung, wenn sie rechtmassig handelt, kann verboten werden: US v. Switchmen's Union (US DC, 1950) 72 MLR 199.

Abschnitt II: Der verwaltungsrechtliche Schutz der
Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer durch
die New-Deal-Gesetze:

11. Kapitel:

Die Eisenbahngesetze.

Mit der Praesidentschaft von F.D. Roosevelt im Jahre 1933 sollte eine neue Epoche, der "New Deal", beginnen. Waehrend der Staat sich zuvor im wesentlichen darauf beschaenkt hatte, im Sinne der Philosophie des "laissez faire" das Ausmass der Koalitionsfreiheit, und zwar insbesondere auf Seiten der Arbeitnehmer, als blosser Handlungsfreiheit zu bestimmen, ging er mit dem National Industrial Recovery Act (NIRA) dazu ueber, die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen gegen bestimmte Massnahmen der Arbeitgeber bewusst durch die Gesetzgebung zu schuetzen. Anfaenge zu einer solchen Entwicklung sind jedoch schon wesentlich frueher festzustellen. Da sie fuer die "New Deal" Gesetzgebung von entscheidender Bedeutung sind, ist auf sie zuerst einzugehen, zumal einige dieser fruehen Gesetze auch heute noch gueltig sind.

Fruehe Schutzgesetze.

Zum Schutze der Arbeitnehmer wurde schon 1869 in Massachusetts eine Arbeitsbehoerde errichtet. 1913 errichtete der Bund sein Arbeitsministerium "Department of Labor". Auf Grund der Streiks und Unruhen auf den gerade fuer die Vereinigten Staaten sehr wichtigen Eisenbahnen in den Jahren von 1880 bis 1894 erliess der Bund Gesetze, um solche Konflikte moeglichst zu schlichten (1888, 1898). Der Erdman Act des Jahres 1898 versuchte zum ersten Mal in seiner Sec. 10 die Koalitionsfreiheit des einzelnen Eisenbahnarbeiters vor Massnahmen der Eisenbahngesellschaften zu schuetzen.

Sec. 10 verbot den Eisenbahngesellschaften unter Strafandrohung, Arbeitnehmer wegen Gewerkschaftszugehoerigkeit zu entlassen oder sonstige diskriminierende Massnahmen aus diesem Grunde gegen sie vorzunehmen (nachteilige Versetzungen, Lohnkuerzungen u. dgl.). Weiterhin verbot Sec. 10 den Gesellschaften, von den Arbeitnehmern die Unterzeichnung einer Anti-Gewerkschafts-Klausel zu verlangen. ¹⁾ Aehnliche Gesetze erliessen um diese Zeit auch einige Einzelstaaten. ²⁾

In Adair v. US und Coppage v. Kansas wurden jedoch derartige Vorschriften fuer verfassungswidrig erklart. Nach Ansicht der Gerichte stellten sie einen Verstoss gegen Freiheit und Vermoegen (Amendment V und XIV) des einzelnen Arbeitgebers als auch Arbeitnehmers dar. ³⁾ Die Schlichtungsbestimmungen des Erdman Acts blieben jedoch wirksam.

Massnahmen waehrend des ersten Weltkrieges.

Im ersten Weltkriege und kurz danach erfolgte die Waehrung des Arbeitsfriedens auf den Eisenbahnen im Verwaltungswege. Um den kriegswichtigen Transport sicherzustellen, hatte der Bund bis in die ersten Nachkriegsjahre hinein die Eisenbahnen beschlagnahmt. Damit hatte es der Bund in der Hand, die Arbeitsbedingungen weitgehend nach eigenem Ermessen zu gestalten. Er bestimmte dann auch in General Order 8, Sec. 5, dass keine Massnahmen gegen die Arbeitnehmer wegen ihrer Zugehoerigkeit zu einer Gewerkschaft zu ergreifen seien. ⁴⁾

Der Transportation Act von 1920.

Im Jahre 1920 wurde die Verfuegungsgewalt ueber die Eisenbahnen an die Eisenbahngesellschaften zurueckgegeben und zugleich der Transportation Act erlassen. Dieses Gesetz hatte sich die Schlichtung von Arbeitskonflikten zum Ziel gesetzt. Das Gesetz versagte aber praktisch, weil dem Railway Labor Board, der eingesetzten Schlichtungsbehoerde, keine Moeglichkeit gegeben war, ihre Entscheidungen

1) Daugherty p. 983.

2) Taylor p. 188, u.a., N.Y. und Kansas.

3) Im Jahre 1908 und 1915 vgl. Kap. 7 und 8.

4) Raushenbush p. 242, fuer das uebrige Arbeitsrecht vgl. Kap. 12.

durchzusetzen. Das wurde in zwei Faellen noch ausdruecklich vom Obersten Bundesgericht bestaetigt. 5) Die Annahme des Gesetzgebers, dass die oeffentliche Meinung allein ausreichend waere, um den Entscheidungen das noetige Gewicht zu verleihen, eine Erscheinung, die sich haeufiger in den Arbeitsgesetzen der Vereinigten Staaten niederschlaegt, sollte sich als irrig erweisen.

Der Railway Labor Act von 1926.

Um den Arbeitsfrieden auf den Eisenbahnen endlich zu gewaehrleisten, erging 1926 der Railway Labor Act (RLA oder Watson Parker Act), der sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Eisenbahngesellschaften vor dem Kongress unterstuetzt worden war. 6) Dieses Gesetz verlangt eine etwas genauere Betrachtung, denn einmal ist hier der Anfang des heute noch geltenden Arbeitsrechts auf den Bahnen zu suchen, und zum anderen liegen hier die Wurzeln eines wirksamen Schutzes der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen gegenueber dem Arbeitgeber ueberhaupt.

Trotz dieser Wirkungen auf das allgemeine Arbeitsrecht hat sich umgekehrt bis zum heutigen Tage das Arbeitsrecht auf den Eisenbahnen als Sonderrecht erhalten. Die Unterschiede sind nicht unbedeutend.

Neben Bestimmungen ueber die Schlichtung von Arbeitskonflikten, zu deren Wahrnehmung der Board of Mediation eingesetzt war, enthielt das neue Gesetz auch Vorschriften zum Schutze der Koalitionsfreiheit. So bestimmte Sec. 2, III, dass die Sozialpartner verpflichtet seien, jede zumutbare Anstrengung zu machen (every reasonable effort), um zum Abschluss von Kollektiv-Vertraegen und zur Beilegung von Arbeitskonflikten zu gelangen. 8) Um dies zu erreichen, sollten die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ihre Repraesentanten, d.h. praktisch die sie vertretenden Koalitionen, nach eigener Wahl und frei von Massnahmen der Gegenseite bestimmen koennen. 9)

Der Texas and New Orleans Railroad Case.

Die Wirkungen des RLA waren im allgemeinen zufriedenstellend. Es kamen verhaeltnismaessig wenig Rechtsstreitigkeiten vor. Einer dieser Streitfaelle fuehrte jedoch zu einer Entscheidung, die von besonderer Bedeutung fuer die Koalitionsfreiheit sein sollte. 10) Das Oberste Bundesgericht gab hier zum ersten Mal zu erkennen, dass seine Rechtsprechung zur Koalitionsfreiheit sich nunmehr von den konservativen Gedankengaengen zu entfernen begann. Mit dieser Entscheidung wurde der gegenueber den Arbeitgebern wirksame Rechtsschutz der Vereinigungsfreiheit der Arbeitnehmer rechtsschoepferisch begruendet. Eine Berufsgewerkschaft, die Brotherhood of RR. Clerks, war von den Eisenbahngesellschaften schon seit 1918 als Repraesentant ihrer Buchhalter in Arbeitskonflikten anerkannt worden. Es bestand auch kein Zweifel, dass die Buchhalter in ihrer ueberwiegenden Mehrheit hinter dieser Vertretung standen. Aufgrund neuer Lohnforderungen der Gewerkschaft im Jahre 1925 kam es zu einem Arbeitskonflikt. Als die Gewerkschaft zwecks Beilegung des Streits sich auf den Board of Mediation wandte, ging die Eisenbahngesellschaft dazu

5) Pac RR Co. v. US RLB, 261 US 72; Federation No. 90 v. Pa. RR Co., 267 US 203 (1925); s.a. Raushenbush p. 243 und Daugherty p. 926.

6) Allerdings gegen die Opposition der NAM, des groessten Arbeitgeberverbandes.

7) Daugherty p. 926, Raushenbush p. 243.

8) Daugherty p. 926, formale Verhandlungen genuegen, vgl. aber fuer NLRA Kap. 12.

9) Representatives of their own choosing, Daugherty p. 926.

10) New Orleans RR v. Brotherhood of RR Clerks, 281 US 548 (1930) Auszug bei Raushenbush p. 244 seq. s.a. Dodd p. 1036 seq.

ueber, einen Werkverein 11) fuer ihre Buchhalter ins Leben zu rufen, um so der Gewerkschaft ihre Grundlage als Repraesentant im Arbeitskonflikt zu nehmen. Die Gesellschaft bediente sich Druckmassnahmen gegenueber ihren Angestellten, um zu erreichen, dass diese dem Werkverein beitraten. So drohte sie mit Entlassungen und Versetzungen in schlechtere Stellungen.

Die Gewerkschaft wandte sich an das zustaeendige Bundesgericht, um eine "injunction" gegen diese Massnahmen der Gesellschaft zu erlangen. Das Gericht gewaehrte die "injunction", da es in den Massnahmen einen Verstoss gegen die in Sec. 2, III des RLA geschuetzte Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer sah.

Ungeachtet dieser "injunction" liess sich die Gesellschaft von der Mehrheit der Buchhalter bescheinigen, dass der Werkverein als ihr rechtmassiger Repraesentant anzusehen sei. Auch hierbei bediente sich die Gesellschaft der genannten Druckmassnahmen. In dem anschliessenden "contempt of court" Verfahren wurde der Gesellschaft unter Androhung gerichtlicher Strafen aufgegeben, den Werkverein aufzuloesen und die schon entlassenen Arbeitnehmer wieder einzustellen. Das Gericht verfuegte ausserdem, dass unter seiner Aufsicht eine Wahl abzuhalten sei, um so den rechtmassigen Repraesentanten zu ermitteln.

Als dieser Fall in letzter Instanz vor das Oberste Bundesgericht kam, entschied dieses, dass das Urteil im "contempt" Verfahren und die zugrunde liegende "injunction" zu Recht ergangen seien. Damit wurde anerkannt, dass der in Sec. 2, III des RLA der Koalitions-Freiheit gewaehrte Schutz gegenueber den sozialen Gegenspielern, erzwingbares Recht ist.

Das Gericht ging in seiner Begrueundung davon aus, dass der Vorlaeufer des RLA, der Transportation Act, gemaess den erwahnten Entscheidungen nicht erzwingbares Recht gewesen ist. Demgegenueber seien die Vorschriften des RLA jedoch erzwingbar. Denn der Gesetzgeber habe gerade durch den RLA die Maengel des Transportation Act beseitigen wollen. Demgemaess sei auch Sec. 2, III erzwingbar, obwohl dies im Gesetz nicht ausdruecklich gesagt sei, denn die mangelnde Durchsetzbarkeit sei gerade einer der Hauptfehler des Transportation Act gewesen. Das Gericht stuetzte sich dann noch darauf, dass der RLA ausdruecklich vorsieht, dass die Schiedssprueche des Board of Mediation erzwingbar sind, und dass der Praesident der Vereinigten Staaten mit Hilfe bestimmter strafrechtlicher Vorschriften einen Streik auf den Eisenbahnen unter Umstaenden fuer 60 Tage hintanhalten kann.

Das Oberste Bundesgericht sah auch in den Entlassungen und Versetzungen, sowie den Drohungen mit solchen Massnahmen eine Verletzung der in Sec. 2, III geschuetzten Koalitionsfreiheit. Es erklaerte, der Zweck dieser Norm sei, die Arbeitnehmer voellig frei ueber ihre Vereinigung (self-organisation) und die Bestimmung ihrer Repraesentanten, im besonderen ohne Einflussnahme durch den Arbeitgeber, bestimmen zu lassen.

Nach Auffassung des Gerichts standen die Entscheidungen Adair v. US und Coppage v. Kansas dieser Auslegung nicht entgegen.

In diesen Entscheidungen war festgestellt worden, dass ein Verbot, Entlassungen wegen Gewerkschaftszugehoerigkeit vorzunehmen oder die Unterzeichnung einer Anti-Gewerkschafts-Klausel zu verlangen, gegen die durch Amendment V und XIV geschuetzte Freiheit des Individuums verstosse. Denn zu dieser Freiheit gehoert auch das Recht des Arbeitgebers, jeden Arbeitnehmer zu entlassen und unter den Bedingungen einzustellen, die ihm genehm sind. Das Gericht war der Auffassung,

dass im vorliegenden Falle, d.h. im RLA, ein solches Verbot nicht enthalten sei. Der RLA wurde vielmehr nur verhindern, dass die Arbeitgeber in die Freiheit der Arbeitnehmer, sich zu vereinigen und ihre Repraesentanten zu bestimmen, eingriffen. Eine solche Einmischung in die Freiheitsrechte dritter sei aber durch die Verfassung nicht geschuetzt. Das Gericht wies noch darauf hin, dass der RLA die Vereinigungsfreiheit beider Sozialpartner schuetze so dass der "equal protection clause" der Verfassung Rechnung getragen sei. Trotz dieser "distinction" des Gerichts, bedeutet die vorliegende Entscheidung eine erhebliche Einschraenkung der Entscheidungsgewalt des Arbeitgebers zu Gunsten der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer.

Eine weitere Frage in diesem Falle bestand noch darin, ob der Bund berechtigt sei, durch Gesetz, also durch den RLA, auch die Koalitionsfreiheit der Bueroangestellten auf den Eisenbahnen zu regeln. Das Gericht argumentierte dahin, dass nach der Verfassung der Bund berechtigt sei, den zwischenstaatlichen Handel zu regulieren. Die Koalitionsbestimmungen des RLA seien aber gerade bestimmt, den Arbeitsfrieden und damit den zwischenstaatlichen Handel auf den Bahnen zu foerdern. Das gelte nicht nur fuer das fahrende Personal, sondern auch fuer das Bueropersonal. Diese Ueberlegungen zeigen deutlich den verfassungsrechtlichen Gesichtspunkt, gemaess dem im immer steigenden Masse das Arbeitsrecht unter die Zustaan- digkeit des Bundes gebracht wurde. 12)

Koalitionsfreiheit und Kollektiv-Verhandlungen.

Eine weitere Untersuchung des RLA vom Jahre 1926 kann unterbleiben, da es wenige Jahre spaeter durch ein neues Gesetz zur endgueltigen Ausgestaltung der Koalitionsfreiheit auf den Bahnen kam. Hier soll jedoch hervorgehoben werden, was durch den RLA und dem vorstehenden Fall, wie auch durch den Senn Case und den Truax Case im vorigen Kapitel schon deutlich geworden ist, dass die Gesetze, die sich mit der Ausgestaltung und dem Schutz der Koalitionsfreiheit befassen, weniger die Koalitionsfreiheit des einzelnen im Sinne haben, als die Ermoeglichung echter Kollektiv-Verhandlungen zwischen den sozialen Gegenspielern (collective bargaining). Die dem einzelnen Arbeitnehmer gewaehrte Koalitionsfreiheit dient also in erster Linie dem Zweck, eine "demokratische" Basis fuer die Durchfuehrung solcher Kollektiv-Verhandlungen auf Seiten der Arbeitnehmer herzustellen. Erst der Taft-Hartley Act stellt die Koalitionsfreiheit des einzelnen also solche mehr in den Vordergrund. 13)

Ergaenzungen zum Railway Labor Act von 1926.

Im Jahre 1933 erging als Ergaenzung das RLA von 1926 der Emergency Transportation Act. Dieses Gesetz brachte eine weitere Staerkung der Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer. Er verbot den Arbeitgebern ausdruecklich, die Arbeitnehmer aus Gruenden ihrer Zugehoerigkeit zu einer Gewerkschaft zu entlassen, zu versetzen oder ihnen die Einstellung zu verweigern. Weiterhin wurde es dem Arbeitgeber untersagt, die Unterzeichnung einer Anti-Gewerkschaftsklausel zu verlangen und gelbe Werkvereine (company dominated unions) zu unterstuetzen. 14)

12) S. dazu Kap. 12.

13) S. Kap. 14.

14) Anfang 1933 war diese Bestimmung im Bankruptcy Act mit Wirkung fuer die unter Konkursverwaltung stehenden Gesellschaften aufgenommen worden und kurz darauf auch in den NIRA (s. Kap. 12); Raushenbush p. 248, Daugherty p. 936.

1934 wurde dieses Gesetz unter Hinzufuegung weiterer Aenderungen mit dem RLA von 1926 zusammengefasst. Dieses neue Gesetz, der RLA von 1934, wurde im Jahre 1936 ergaenzt, indem nunmehr auch die Luftfahrt unter die Bestimmungen des RLA gestellt wurde (Titel II). In dieser Fassung gilt das Gesetz auch heute noch. Weder die "New-Deal"-Gesetze noch der Taft-Hartley-Act haben es veraendert. 15)

Der Railway Labor Act von 1934-36.

Der RLA von 1934/36 ist nunmehr naeher zu untersuchen. 16) Sec. 2, Teil I nennt die Zwecke, die das Gesetz verfolgt. Diese sind die Verhinderung von Beeintraechtigungen des zwischenstaatlichen Handels und Verkehrs, der Schutz der Vereinigungsfreiheit (freedom of association) der Arbeitnehmer gegenueber den Arbeitgebern. Die Gewaehrleistung der gegenseitigen Unabhaengigkeit der Arbeitnehmer und Arbeitgeber in Angelegenheiten der Vereinigungsfreiheit (matter of self-organisation), die Beilegung von Arbeitskonflikten und sonstigen Arbeitsstreitigkeiten aus Arbeits- und Kollektiv-Vertraegen (letztere sind die sog. "grievances").

Im Teil II der Sec. 2, Absatz 1 und 2, werden beide Sozialpartner angehalten, die eingegangenen Vertraege einzuhalten und Arbeitskonflikte und -Streitigkeiten in gemeinsamen Verhandlungen beizulegen. Eine ausdrueckliche Sanktion ist fuer die Verletzung dieser Bestimmung nicht vorgesehen.

Unmittelbar mit der Koalitionsfreiheit befassen sich Abs. 3-5, in bezug auf die das Gesetz auch ausdruecklich Sanktionen vorsieht. Die hier niedergelegten Vorschriften befassen sich mit zwei Materien, einmal mit der eigentlichen Vereinigungsfreiheit und zum anderen mit dem Recht der kollektiven Vertretung in und der kollektiven Verhandlung ueber Arbeitskonflikte und -Streitigkeiten. Gemaess dem Thema der Arbeit ist der Vereinigungsfreiheit das Hauptaugenmerk zu widmen. Das Kollektiv-Vertretungs- und Verhandlungsrecht kann jedoch nicht ausser Acht gelassen werden, da im amerikanischen Arbeitsrecht, wie schon ausgefuehrt, diese beiden Materien eng miteinander verknuepft sind.

Die Koalitionsfreiheit.

Die Vorschriften schuetzen die Vereinigungsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers, wie auch der Arbeitnehmer-Koalition, und zwar sowohl die positive wie auch die negative, gegenueber allen Massnahmen der Arbeitgeber, deren Koalitionen und Beauftragten, nicht aber, wie das deutsche Recht, auch gegenueber jedem dritten oder gegenueber anderen Arbeitnehmern und Arbeitnehmer-Koalitionen. Jede Einmischung des Arbeitgebers in die Vereinigungsfreiheit des Arbeitnehmers ist rechtswidrig. Dazu gehoert insbesondere jede Einflussnahme des Arbeitgebers auf das Recht der Arbeitnehmer einer Koalition beizutreten, sie zu organisieren oder darin mitzuwirken. Weiter ist es den Arbeitgebern untersagt, Arbeitnehmer-Koalitionen oder sonstige Vertreter der Arbeitnehmerschaft -- nicht nur Werkvereine, wie nach dem Emergency Transportation Act von 1933 -- finanziell oder in sonstiger Weise zu unterstuetzen, oder die Arbeitnehmer im Hinblick auf Eintritt oder Austritt aus einer Arbeitnehmer-Koalition zu beeinflussen. In diesem Zusammenhaenge wird dem Arbeitgeber ausdruecklich untersagt, die Gewerkschaftsbeitraege fuer die Gewerkschaften bei ihren Arbeitern einzutreiben (Verbot des sog. Check-off).

15) Raushenbush p. 254, Daugherty, p. 936.

16) Auszug bei Raushenbush p. 258 seq. auf eine Wiedergabe dieses Gesetzes wird wegen der sehr weitschweifigen und unuebersichtlichen Fassung verzichtet.

Den Arbeitgebern ist auch ausdruecklich verboten, Arbeitsvertraege mit einer Anti-Gewerkschaftsklausel oder mit der gegenteiligen Verpflichtung, einer bestimmten Vereinigung beizutreten, abzuschliessen. Diese Bestimmung, die sich zwar unmittelbar nur gegen den Arbeitgeber richtet, wirkt sich als ein Verbot des "closed shop", der beschraenkten Organisationsklausel aus. Demder Arbeitgeber ist nicht berechtigt, sich gegenueber einer Gewerkschaft zu verpflichten, dass alle seine Arbeitnehmer einer bestimmten Gewerkschaft angehoren muessen. Allerdings ist es den Gewerkschaften unbelassen, den "closed shop" durch direkte Einwirkung auf die Arbeitnehmerschaft rein tatsaechlich zu erreichen. Es ist hier aber zu bemerken, dass die vier grossen Eisenbahn-Gewerkschaften (four big Brotherhoods) des fahrenden Personals kaum jemals, im Gegensatz zu dem meisten anderen amerikanischen Gewerkschaften, nach dem "closed shop" gestrebt haben. 17)

Das kollektive Vertretungs- und Verhandlungsrecht.

In Bezug auf das kollektive Vertretungs- und Verhandlungsrecht bestimmt das Gesetz nachstehend: - Jeder der beiden Sozialpartner hat das Recht, sich ohne Einmischung durch den anderen zur Beilegung von Arbeitskonflikten und Streitigkeiten durch kollektive Verhandlungen einen Vertreter oder Repraesentanten zu waehlen. Dabei braucht der Vertreter der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes nicht ein Arbeitnehmer des betreffenden Arbeitgebers zu sein. Praktisch bedeutet das, dass die Arbeitnehmer sich durch eine ueberbetriebliche Arbeitnehmer-Koalition, also Gewerkschaft, vertreten lassen koennen, was ueberwiegend der Fall ist. Fuer die Arbeitnehmer wird bestimmt, dass der rechtmassige Repraesentant durch die Mehrheit der betroffenen Arbeiter zu bestimmen ist.

Die letztere Bestimmung macht es notwendig, im Gesetz festzulegen, welche Arbeitnehmergruppen jeweils eine gesonderte Vertretung verlangen koennen. Das Gesetz bestimmt dazu, dass die Arbeitnehmer, die einer besonderen Berufssparte angehoren, gegenueber einem Arbeitgeber gesonderte Vertretung verlangen koennen. 18) Damit traegt das Gesetz dem Umstand Rechnung, dass die Arbeitnehmer auf den Eisenbahnen vorwiegend in Berufsgewerkschaften vereinigt sind. Jede sich auf Grund dieser Bestimmungen bildende "Arbeitnehmereinheit" (bargaining unit) hat gegenueber dem betreffenden Arbeitgeber einen Anspruch auf kollektive Vertretung und Verhandlung in Streitfaellen. Da diese Bestimmungen erzwingbar sind, muss der Arbeitgeber sich auf Verhandlungen mit dem Repraesentanten der Arbeitnehmereinheit einlassen. Absatz 6 und 7 geben dem Arbeitgeber einen entsprechenden Anspruch gegenueber dem Repraesentanten der Arbeitnehmereinheit. Dieser letztere Anspruch kann aber nicht erzwungen werden.

Der Anspruch des Repraesentanten auf Verhandlungen mit dem Arbeitgeber fuer eine bestimmte Arbeitnehmereinheit wird durch die Bestimmung eingeschraenkt, dass einzelne Arbeitnehmer oder Minderheiten in der Arbeitnehmereinheit in unmittelbare Unterhandlungen mit dem Arbeitgeber treten duerfen. Kollektivvertraege, und das schliesst in den Vereinigten Staaten Betriebsvereinbarungen ein, da der Repraesentant sowohl die Aufgaben der Berufsorganisation (Gewerkschaft) als auch die des Betriebsrats wahrnimmt, koennen aber nur vom rechtmassigen Repraesentanten abgeschlossen werden.

Im Gegensatz zum RLA von 1926 faellt auf, dass das neue Gesetz bis auf wenige Ausnahmen nur die Rechte der Arbeitnehmerseite normiert.

17) Vgl. Taylor p. 88 , Daugherty p. 937, 1951 Amendment zum RLA gestattet "Union shop" und "check-off" aehnlich dem Taft-Hartley Act, 72 MLR 203.

18) Any craft or class of employees.

Das ist ein immer wiederkehrender Zug der amerikanischen Gesetzgebung. Er findet seine Erklärung darin, dass der amerikanische Gesetzgeber in der Regel nur die Absicht hat, das geltende Recht, insoweit er es fuer erforderlich haelt, zu aendern oder zu ergaenzen. Ein Erfordernis entsprechende Rechte fuer die Arbeitgeberseite festzulegen, bestand jedenfalls im Jahre 1934 praktisch noch nicht. Denn die Arbeitgeber waren aufgrund der bestehenden Gesetze tatsaechlich in der Lage, auch ihre Koalitionsinteressen gebuehrend wahrzunehmen,

Die Erzwingbarkeit der Rechte.

Absatz 8 von Sec. 2, Teil II bestimmte, dass die oben dargelegten Vorschriften zwingende Normen des Arbeitsvertragsrechtes auf den Eisenbahnen und im Luftverkehr (Titel II) sind. Er bezeichnet dann die Sanktionen, die gegen den Arbeitgeber angewandt werden koennen, um diese Bestimmungen durchzusetzen. Demnach kann auf Schadenersatz (damages), Wiederherstellung des fruheren Zustandes, also z.B. Wiedereinstellung eines entlassenen Arbeitnehmers, Rueckversetzung und dgl. (specific performance) und Unterlassung der verbotenen Massnahmen (injunction), geklagt werden. Ausschliesslich zustaendig fuer solche Klagen ist eine besondere Arbeitsbehoerde (National Board of Adjustment), soweit sie auf die Bestimmungen des RLA gestuetzt werden.¹⁹⁾ Kommt der Arbeitgeber der Entscheidung (award) dieser Behoerde nicht nach, so wendet sich diese an die Bundesgerichte, um die Durchsetzung zu erzwingen. In den Verfahren vor den Bundesgerichten gilt der von der Behoerde festgestellte Sachverhalt prima facie als bewiesen.

Die Schlichtung von Arbeitskonflikten.

Waehrend der National Board of Adjustment die Aufgabe hat Verstoesse gegen die Vorschriften des RLA zu ahnden, hat der Mediation Board die Aufgabe Arbeitskonflikte zwischen den Sozialpartnern im Wege der Vermittlung beizulegen. Schiedssprueche dieser Behoerde sind nur bindend, wenn die Parteien sich zuvor der fakultativen Schiedsklausel unterworfen haben. Auch diese Schiedssprueche sind dann ueber die Bundesgerichte durchsetzbar. Absatz 6 bestimmt dann weiter, dass die Sozialpartner sich von heraufkommenden Arbeitsstreitigkeiten oder -Konflikten zu unterrichten haben. Sie sind gehalten, Ort und Zeit fuer die Auseinandersetzung ueber derartige Konflikte festzusetzen. Nach Absatz 7 darf der Arbeitgeber waehrend solcher Verhandlungen die bestehenden Arbeitsbedingungen nicht aendern und auch keine Kampfmassnahmen einleiten. Ebenso sind die Arbeitnehmer gehalten, von Kampfmassnahmen abzusehen. Scheitern die Verhandlungen, so ist jede der Parteien grundsatzlich frei in der Wahl der Kampfmittel. Jedoch kann der Praesident der Vereinigten Staaten den Streitfall an ein Emergency Board verweisen, wenn der Konflikt den Verkehr oder den Handel des Bundes wesentlich behindert. Um die Schlichtungsaufgabe des Emergency Board zu erleichtern und Verkehr und Handel zu schuetzen, hat der Praesident das Recht, die Bundesgerichte um eine "injunction" zu ersuchen, durch welche Kampfmassnahmen (insbesondere Streik und Aussperrung) fuer einen Zeitraum von 60 Tagen (cooling off period) untersagt werden koennen. Durch diese "injunction" wird das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, die Arbeit niederzulegen, nicht beruehrt (Sec. 2, II, 10).

Der strafrechtliche Schutz der Rechte.

Zu bemerken ist noch, dass eine vorsaeztliche Verletzung der Vereinigungsfreiheit, des kollektiven Vertretungs- und Verhandlungsrechts und der in Absatz 7 vorgesehenen zeitlichen Beschraenkung

19) Moore v. Ill. Central Railroad Co. 312 US 630 (1941).

der Kampffreiheit durch den Arbeitgeber strafrechtlich als "misdemeanor" auf Antrag eines anerkannten Repraesentanten der Arbeitnehmer oder auf Antrag des betroffenen Arbeitnehmers verfolgt werden kann.

Die Verfassungsmaessigkeit des Gesetzes und der Virginia Railway Case.

Im Jahre 1937 musste das Oberste Bundesgericht ueber die Verfassungsmaessigkeit des RLA entscheiden. 20) Der Sachverhalt, der hier zugrunde lag, aehnelt weitgehend dem Texas Fall (Texas and New Orleans RR v. Brotherhood of RR Clerks). Vorliegend wollte die Eisenbahngesellschaft eine von dem National Mediation Board als Repraesentanten fuer ihre Arbeitnehmer im Betriebswerk bestaetigte Gewerkschaft nicht **anerkennen** und an dem schon seither bestehenden Werkverein festhalten. Die Gesellschaft verstieess damit gegen das Recht der Arbeitnehmer auf freie, von Arbeitgeber unbeeinflusste Wahl des Repraesentanten. Da insofern der RLA von 1934/36 sich mit dem von 1926 deckt, bildete der Texas Fall weitgehend die Grundlage, auf der die Entscheidung erging. Entsprechend musste also auch das Urteil gegen den Arbeitgeber ergehen.

Inzwischen aber waren die Bestimmungen des Gesetzes erheblich ausgedehnt worden und es konnte nicht mehr von einer voelligen Gleichheit der Behandlung beider Sozialpartner in dem Gesetz selbst die Rede sein. Das Oberste Bundesgericht haette also noch untersuchen muessen, ob sich aus diesen Aenderungen nicht ein Verstoss gegen Amendment V (Freiheit und Vermoegen) der Bundesverfassung ergibt. Denn genau wie in Sec. 10 des Erdman Act wird im RLA von 1934/36 einseitig der Abschluss einer Anti-Gewerkschafts-Klausel, sowie die Entlassung von Arbeitnehmern aus Gruenden ihrer Gewerkschaftszugehoerigkeit verboten und unter Strafe gestellt. Im Adair Case und in Coppage v. Kansas waren solche Bestimmungen noch als verfassungswidrig angesehen worden. Das Gericht stuetzte sich jedoch allein auf den Texas Case und erklaerte das Gesetz fuer verfassungsmaessig, was die gewandelte Rechtsauffassung des Obersten Bundesgerichts verdeutlicht. Auf die hier vielleicht auch wirksame besondere politische Atmosphaere des Jahres der Entscheidung (Beilegung des Konflikts zwischen dem Praesidenten der Vereinigten Staaten und dem Obersten Bundesgericht) soll im Zusammenhange mit dem National Labor Relation Act noch naeher eingegangen werden. 21)

Arbeitskonflikte unter dem Railway Labor Act.

Bei Beurteilung der Frage, ob das Gesetz dem Arbeitsfrieden gedient hat, ist festzustellen, dass das Gesetz im ganzen, auch in seiner jetzigen Form, sich fuer alle Beteiligten zufriedenstellend ausgewirkt hat. Dass dies auch die ueberwiegende Auffassung der Eisenbahngesellschaften ist, scheint dadurch bestaetigt zu werden, dass selbst die Stroemungen, die zum Taft-Hartley Act fuehrten, das Gesetz unberuehrt liessen.

Ernsthafte Arbeitskonflikte sind auf dem Gebiete der Eisenbahnen und des Luftverkehrs selten. Die Arbeitgeber haben die den Arbeitnehmern durch das Gesetz gewaehrten Schutz ihrer Vereinigungsfreiheit und ihres Rechts auf kollektive Verhandlungen durch die von ihnen frei bestimmten Repraesentanten durchweg respektiert.

Eine Behandlung der praktischen Probleme, die dieses Gesetz aufwirft, geht ueber das Thema hinaus. Sie haengen hauptsaechlich zusammen mit der Frage, unter welchen Voraussetzungen eine Gruppe von Arbeitnehmern als Arbeitnehmer-Einheit ein Anrecht auf gesonderte Repraesentation hat, und welche Bedingungen erfuellt sein muessen, um zu sagen, dass eine Gewerkschaft durch die "Mehrheit" der Arbeitnehmer

20) Virginia Ry. Co. v. System No. 40,300 US 515, Raushenbush p. 303, Daugherty, 939.

21) Vgl. Kapitel 12.

bestimmt worden ist, oder was zu geschehen hat, wenn der Repraesentant waehrend eines laufenden Kollektiv-Vertrages wechselt. Das letztere Problem haengt mit dem intergewerkschaftlichen Konflikt zusammen, welches soweit die Koalitionsfreiheit davon betroffen wird, in einem anderen Zusammenhange behandelt werden soll. 22) Eine Feststellung ist hier jedoch schon angebracht, naemlich die, dass sich die Arbeitnehmer nach dem RLA nicht durch ueberbetriebliche Gewerkschaften vertreten lassen muessen, sondern auch einen Werkverein oder einen Betriebsrat mit der Wahrnehmung ihrer Rechte beauftragen koennen, solange letztere unabhaengig vom Arbeitgeber sind. 23)

Der Railway Labor Act und das uebrige Bundesarbeitsrecht.

Das Arbeitsrecht auf den Eisenbahnen und in der Luftfahrt ist das einzige Sachgebiet, das nach Bundesrecht selbstaendig geregelt ist. Auf die meist in der Sache liegenden gesetzlichen Besonderheiten fuer einzelnen Berufsgruppen, wie z.B. auf die der Seeleute, kann aus Raummangel hier nicht naeher eingegangen werden. 24) Grundsuetzlich gilt fuer all diese Gruppen das allgemeine Arbeitsrecht des Bundes, also heute die Taft-Hartley Act und zuvor der Wagner Act, 25) auf dessen Vorlaeufer anschliessend eingegangen wird.

22) Vgl. Kap. 13.

23) Daugherty p. 940; Das ist anders unter dem NLRA, Kap. 12; vgl. aber dagegen den Taft-Hartley Act.

24) Fuer die Seeleute gilt als Sonderregelung im genannten Sinne der Merchant Marine Act von 1936/38, dessen Abweichungen sich im wesentlichen auf das Kollektiv-Verhandlungs-Recht beziehen. Vgl. Raushenbush p. 258 seq.

25) Vgl. Kap. 12 und 14.

12. Kapitel:

Der Wagner Act und seine Vorlaeufer.

Das Koalitionsrecht im ersten Weltkrieg.

Der Versuch das Arbeitsrecht im allgemeinen von Bundeswegen zu regeln, wurde zum ersten Male im ersten Weltkrieg unternommen. Zur Sicherung der Kriegswirtschaft sollten Massnahmen ergriffen werden, um den Arbeitsfrieden moeglichst zu gewahrleisten. Der Praesident der Vereinigten Staaten, Woodrow Wilson, berief zu diesem Zwecke den War Labor Conference Board, der sich aus Vertretern der Industrie und der Gewerkschaften zusammensetzte.

Die Vereinbarungen der Sozialpartner.

Im Jahre 1918 verpflichteten sich die beiden Sozialpartner mit Zustimmung des Praesidenten u.a. auf folgende von dem Board entwickelten Grundsaeetze: ¹⁾

1. Streiks und Aussperrungen werden verboten.
2. Arbeitnehmer und Arbeitgeber erkennen gegenseitig ihr Recht auf freie Vereinigung an.
3. Sie erkennen weiter das Recht eines jeden Sozialpartners auf kollektive Vertretung und Verhandlung in Arbeitskonflikten u.s.w. durch den frei gewaehlten Repraesentanten an.
4. Die damit vereinbarte gegenseitige Nichteinmischung verbietet dem Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wegen Gewerkschaftszugehoerigkeit oder -Betaetigung zu entlassen oder zu massregeln. Dagegen sind die Gewerkschaften gehalten auch die negative Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers anzuerkennen, d.h. ihre Organisationsmassnahmen nicht mit wirtschaftlichen Druck gegen die nicht organisierten Arbeitnehmer durchzusetzen. Ausserdem duerfen sich die Arbeitnehmer keines Zwanges bedienen, um den Arbeitgeber zur Teilnahme an Kollektivverhandlungen zu bestimmen.
5. In bezug auf die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern in den einzelnen Betrieben wird der "Status quo ante" vereinbart. Demnach muss der Arbeitgeber den "union shop" oder den "closed shop" ²⁾ dort weiter dulden, wo er bisher bestanden hat. Demgegenueber braucht der Arbeitgeber, der bisher nur mit Angehoerigen seines Betriebes verhandelt hat, sich nicht auf Verhandlungen mit einer Gewerkschaft einzulassen.

Der National War Labor Board.

Diese letztere Bestimmung fuehrte in Zusammenhang mit der den Arbeitnehmern zugesicherter Vereinigungsfreiheit zur Bildung zahlreicher Werkvereine, da die Gewerkschaften in diesen Faellen nicht in der Lage waren, ihre Aufgaben auch tatsaechlich wahrzunehmen. Eine Entwicklung, die von dem National War Labor Board (NWLB), das mit der Schlichtung von Konflikten zwischen den Sozialpartnern gemass obigen Vorschriften beauftragt worden war, beguenstigt wurde. ³⁾

1) Abgedruckt bei Raushenbush p. 274 seq.

2) Vgl. Kap. 4.

3) Daugherty p. 643 seq.: 1898 treten die ersten "company unions" in den USA auf, 1934 wurden durch Werkvereine und Betriebsraete (employee representation plans) etwa 2.000.000 Arbeiter vertreten. Seitdem eine deutliche Rueckentwicklung. Im Laufe der Zeit waren diese Organisationsformen immer mehr vom Arbeitgeber abhaengig geworden (company dominated unions).

Der NWLB wirkte nur kurze Zeit --April 1918 bis August 1919 --, aber zur allgemeinen Zufriedenheit der Beteiligten. Er entwickelte an Hand der aufgezeigten Grundsätze eine eingehende Kasuistik, auf die die unter den New Deal errichteten Arbeitsbehörden häufig zurueckgriffen. Dabei ist zu beruecksichtigen, dass der NWLB sich nicht auf ein formelles Gesetz stuetzen konnte, sondern auf eine Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern, die durch eine Anordnung des Praesidenten anerkannt worden war. Die Entscheidungen des Board waren also auch nicht erzwingbar. Im wesentlichen war der Board insofern auf moralische Druckmittel und die oeffentliche Meinung angewiesen. Ausserdem konnte er sich an den Praesidenten wenden und durch ihn veranlassen, dass Betriebe beschlagnahmt, Kriegsauftraege verweigert oder gekuendigt wurden, oder dass Einziehung zum Kriegsdienst erfolgte, oder die spaetere Beschaeftigung in oeffentlichen Dienst abgelehnt wurde. 4)

Die Zeit zwischen dem ersten Weltkrieg und dem New Deal.

Die Bemuehungen des Praesidenten, auch fuer die Friedenszeit zu einer solchen Uebereinkunft zwischen den Sozialpartnern zu kommen, scheiterten. Schuld daran war vorwiegend der Konflikt ueber den Werkverein, an dem die Arbeitgeber festhalten wollten, den die Gewerkschaften aber zu beseitigen suchten. Unter diesem Fehlschlag hatten zuerst die Gewerkschaften zu leiden, denn sie verloren in den beiden Depressionen um 1920 und nach 1930 mehr Mitglieder als sie waehrend des ersten Weltkrieges gewonnen hatten. So kann die Zeit zwischen dem ersten Weltkriege und der New Deal Epoche als die Periode des "Open shop" und der "company union" bezeichnet werden. 5)

Die Zeit des zweiten Weltkrieges.

Ehe nun auf die unter dem New Deal erlassenen Arbeitsgesetze eingegangen wird, soll hier zweckmaessigkeitshalber noch kurz die Situation waehrend des zweiten Weltkrieges geschildert werden. Praesident Roosevelt griff hier zu aehnlichen Massnahmen wie dies zuvor Woodrow Wilson getan hatte. Auch diesmal wurde ein NWLB zur Schlichtung von Konflikten in der kriegswichtigen Industrie eingesetzt (Executive Order aus 1942 und Labor Disputes Act aus 1943). Durch Vereinbarung der Sozialpartner wurden neben den damals gueltigen Arbeitsgesetzen (insbesondere dem Wagner Act) wiederum besondere Grundsätze vereinbart. Der NWLB arbeitete aber diesmal nicht mit dem gleichen Erfolg wie sein Vorgaenger, was u.a. an der wenig klaren Formulierung der Vereinbarungen lag. 1945 wurden die Kriegsbestimmungen und der NWLB aufgehoben. Einen bedeutenden Einfluss auf das allgemeine Arbeitsrecht hat die Kriegsregelung nicht auszuueben vermocht. Erwaehnenswert ist nur die Ausbildung der "maintenance of membership clause", die auch heute noch in Kollektiv-Vertraegen vereinbart wird. Auf Grund einer solchen Bestimmung hat die Gewerkschaft das Recht zu verlangen, dass der Arbeitgeber zumindest eine bestimmte Zahl von Arbeitnehmern, die der Gewerkschaft angehoren, beschaeftigt. 6)

Der New Deal.

Nachdem schon im Jahre 1932 der NLaGA erlassen worden war, 7) begann im Jahre 1933 mit der Praesidentschaft von F.D. Roosevelt die weitere gesetzliche Regelung des Koalitionsrechts auf Bundesebene, u.z. im Rahmen des New Deal.

4) Taylor, p. 578/9, Daugherty, p. 982, Raushenbush, p. 277/8: Schreiben des Praesidenten im Bridgeport Streik.

5) Daugherty p. 645, 982, vgl. Kap. 9 und 10.

6) Metz, p.143.

7) Vgl. Kap. 8.

Roosevelt sah sich bei seinem Amtsantritt der schweren Wirtschaftskrise der dreissiger Jahre gegenueber. Er war der Auffassung, dass die reine Wettbewerbswirtschaft nicht in der Lage sei die Schwierigkeiten zu ueberwinden. Vielmehr glaubte er, dass ein Uebermass an Wettbewerb weitgehend an der Depression Schuld sei, und so griff er zu Mitteln, die ihm eine staatliche Planwirtschaft bot, ohne jedoch zu sozialisieren.

Der National Industrial Recovery Act.

Auf Grund seiner Initiative ergingen schon im Jahre 1933 zur Ueberwindung der Krise mehrere Gesetze, so der National Industrial Recovery Act (NIRA) fuer die Industrie. 8) Das Gesetz sah vor, dass sich die einzelnen Zweige der Industrie und des Handels, soweit sie den zwischenstaatlichen Handel beruehren, 9) in Wirtschaftsvereinigungen zusammenschliessen. Um das zu ermoeeglichen wurden die Anti-Trust-Gesetze ausdruuecklich insoweit fuer unanwendbar erkluert. 10) Die in einer solchen Vereinigung zusammengeschlossenen Unternehmer vereinbarten dann unter sich sogenannte "codes of fair competition" (Statuten lauterer Wettbewerbs), die Preise und Geschaeftsgebaren oft bis in alle Einzelheiten regelten. Diese Statuten wurden wirksam, wenn sie von dem Praesidenten genehmigt worden waren. Kam es nicht zu einer derartigen Uebereinkunft, so konnte der Praesident solche Statuten u.U. auch einseitig als Verordnung erlassen.

Unter den zwingenden Vorschriften, die gemaess dem NIRA in den Statuten enthalten sein mussten, befand sich auch die Sec. 7 (a), die sich mit dem Verhaeltnis zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern befasste. Auch ihr lag der Gedanke zugrunde den Wettbewerb einzuschaerfen, u.z. den zwischen den Arbeitnehmern, die damals zu Millionen arbeitslos waren. Da infolge der Depression die Ausweitung der Kampffreiheit durch den NLaGA noch nicht zu einer Hebung der wirtschaftlichen Lage der Arbeitnehmer gefuehrt hatte, sollte die Stellung der Gewerkschaften weiter gestaerkt werden. Mittels der Gewerkschaften sollten zur Kraeftigung der Wirtschaft, das Lohnniveau und damit die Kaufkraft der Arbeiter erhoehrt werden. 11)

Sec. 7 (a) und die Koalitionsfreiheit.

Sec. 7(a) bestimmte im wesentlichen folgendes: 12)

1. Die Arbeitnehmer haben das Recht sich frei zu vereinigen und kollektiv zu handeln. Sie haben weiter das Recht auf kollektive Verhandlungen durch den von ihnen frei gewaehlten Repraesentanten. Bei der Ausuebung dieser Freiheiten haben sich die Arbeitgeber jeder Einmischung zu enthalten.

2. Insbesondere darf der Arbeitgeber von keinem Arbeitnehmer verlangen, einem Werkverein beizutreten, oder nicht Mitglied einer Gewerkschaft zu werden oder sich nicht an den Massnahmen der Gewerkschaft seiner Wahl zu beteiligen.

Danach war fuer die Arbeitnehmer, die von den Statuten erfasst wurden, das Koalitionsrecht einschliesslich des Koalitionskampfrechts als "subjektives Recht" gegenueber dem betreffenden Arbeitgeber anerkannt.

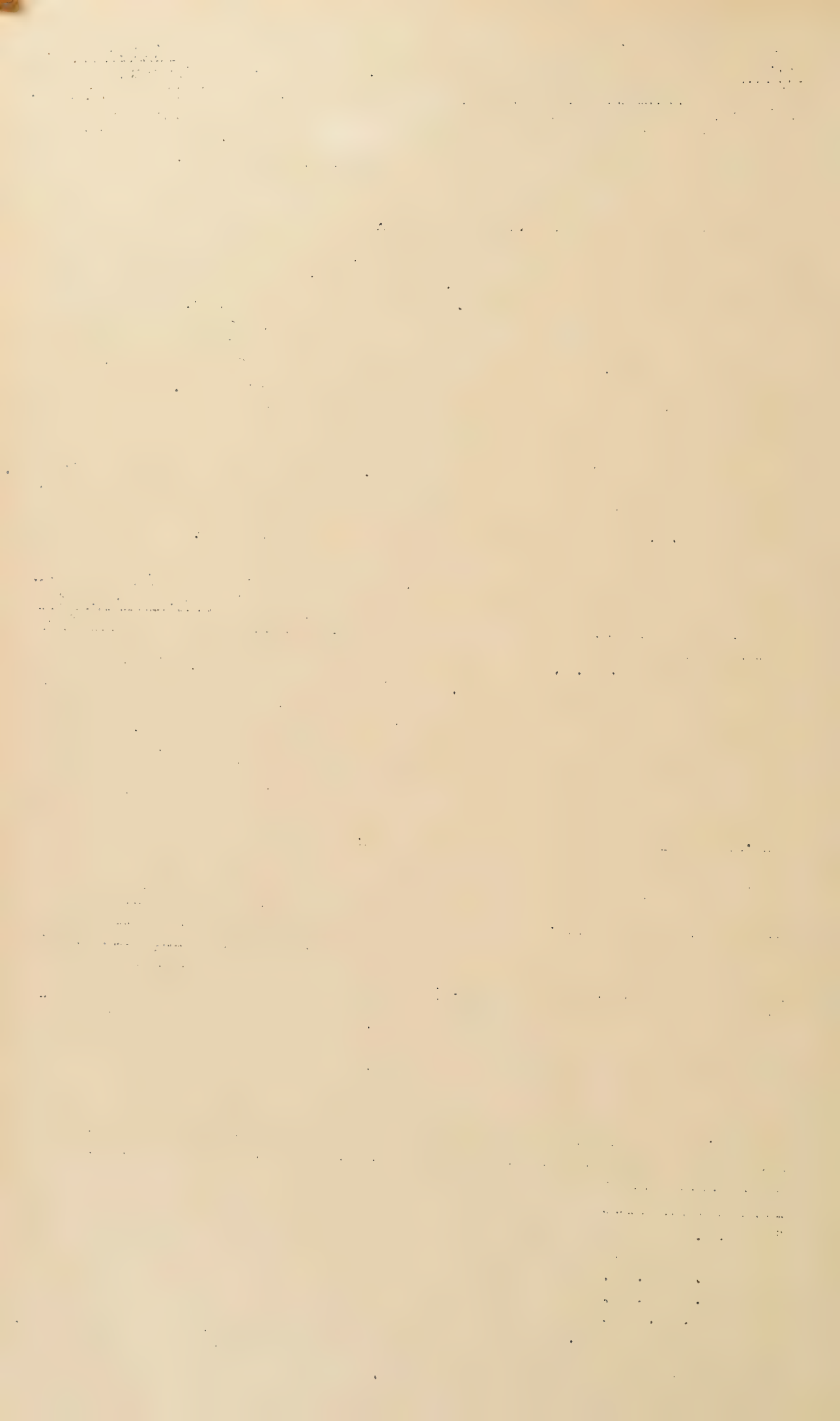
8) Z.B. fuer die Landwirtschaft den Agricultural Adjustment Act von 1933 (AAA).

9) Vgl. Kap. 9.

10) Vgl. Kap. 9.

11) Metz, p. 11.

12) Text im Anhang. Unter Ziffer 3 wurde bestimmt, dass die Arbeitgeber Hoechst Arbeitszeiten und Mindestlohn gemaess den Verordnungen des Praesidenten einzuhalten hatten.



Die Behoerden des NIRA.

Viele Arbeitgeber versuchten mit allen Mitteln, diese Bestimmungen zu umgehen oder ihnen sonst den Erfolg zu verweigern. Das wurde dadurch erleichtert, dass die genannten "Rechte" nicht einfach von den Gerichten durchgesetzt werden konnten. Vielmehr war da fuer zuerst der National Labor Board (NLB) und spaeter der National Labor Relations Board (NLRB) in erster Instanz bestimmt. Aber auch diese Behoerden konnten ihre Entscheidungen nicht unmittelbar vollstrecken. Sie mussten sich, falls der Arbeitgeber einer Entscheidung (award) nicht nachkam, entweder an den Generalbundesanwalt (Justizministerium), damit dieser vor den ordentlichen Gerichten Strafanklage erhob, oder an die National Recovery Administration (NRA) wenden.

Die NRA war mit der allgemeinen Durchfuehrung des NIRA beauftragt. Ihr stand als Sanktion nur die Moeglichkeit zur Verfuegung, den "Blue Eagle" von dem Betriebe des unbotmaessigen Arbeitgebers zu entfernen. Das war im wesentlichen nur ein moralisches Mittel, konnte jedoch u.U. einen wirtschaftlichen Boykott durch die Bundesregierung und andere Wirtschaftskreise zur Folge haben. Denn der Blue Eagle diente zur Kennzeichnung solcher Betriebe, die sich einem Wettbewerbsstatut unterworfen hatten. In jedem Falle wurden der Sachverhalt und die Entscheidung erneut ueberprueft, wobei es zu zahlreichen Konflikten zwischen den verschiedenen Behoerden kam, insbesondere auch im Hinblick auf die Auslegung der Sec. 7 (a).¹³⁾

Auslegung und Bedeutung der Sec. 7 (a).

Da die Bestimmung nur etwa zwei Jahre in Kraft war, soll auf die Interpretation nur soweit eingegangen werden als dies im Hinblick auf den nachfolgenden Wagner Act erforderlich ist. Die Behoerden entwickelten Grundsaeetze, die bestimmten, welche Gruppe von Arbeitnehmern (unit of employees, Arbeitnehmereinheit, vgl. den RLA) jeweils ein gesondertes kollektives Verhandlungs- und Vertretungsrecht haben sollte, und wann ein bestimmter Repraesentant (gewoehnlich eine Gewerkschaft) durch die Majoritaet der Arbeitnehmer festgestellt worden war. Weiter wurde erklart, dass der "closed shop" (entgegen dem RLA) und die "company union" (Werkverein und Betriebsrat) zulaessig seien, letztere jedoch nicht vom Arbeitgeber gefoerdert (so NLB und NLRB), bzw. erzwungen (so NRA) werden duerften.¹⁴⁾

Obwohl die Sec. 7 (a) nur wenig Wirkung zeigte, erwies sich die planwirtschaftlichen Integration durch den NIRA als recht erfolgreich bei der Ueberwindung der Depression, zumal der ueberwiegende Teil der Industrie sich unter den Wettbewerbsstatuten zusammenschlossen hatte.

Die Verfassungsmaessigkeit des Gesetzes und der Schechter Case.

Als sich der Praesident im Jahre 1935 gerade um die erforderliche Verlaengerung des NIRA vor dem Kongress bemuehte, erklarte das Oberste Bundesgericht das Gesetz fuer verfassungswidrig.¹⁵⁾ Dem Falle lag folgender Sachverhalt zugrunde:

13) Daugherty, p. 930 fuer bestimmte Industrien bestanden Sonderbehoeerden.

14) Daugherty, p. 931, Gregory p. 226, vgl. Kap. 11.

15) sogen. "sick chicken case": Schechter Poultry Corp. v. US 295 US 495 (1935), Auszug bei Stein, p. 448 seq. und Dodd, p. 260 seq.

Eine Gefluegelmaesterei hatte die vom Praesidenten gemaess Sec. 7(a) (3) 16) festgesetzte Hoechst arbeitszeit nicht eingehalten, u.z. obwohl sie einem Wettbewerbstatut und damit dem NIRA unterlag. Die Firma bezog ihr Gefluegel innerhalb eines Staates, verkaufte ihre Waren jedoch weit darueber hinaus. Die Verfassungswidrigkeit begruendete das Gericht einmal damit, dass die Regelung der Arbeitsbedingungen der angestellten Schlaechter zwar wegen des zwischenstaatlichen Verkaufs auch den zwischenstaatlichen Handel beruehre, dieser Einfluss auf den Handel aber so entfernt sei, dass er nicht mehr von der Handelsgewalt des Bundes erfasst werde. 17) Eine andere Meinung lasse keine Trennung von zwischenstaatlichen und innerstaatlichen Handel mehr zu; auf dieser Trennung baue die Verfassung aber auf.

Der NIRA sei aber auch verfassungswidrig, weil er gegen das in der Verfassung verkoerperte Prinzip der Gewaltentrennung verstiesse. Denn das Gesetz enthalte eine zu weitgehende Delegation legislativer Befugnisse an die Exekutive (insbesondere den Praesidenten). Hier scheint der Hauptgrund fuer die Entscheidung offenbar zu werden. Das Gericht befuerchtete wohl, dass Roosevelt sich zu umfassende Machtbefugnisse uebertragen lasse. Diese Auffassung gewinnt noch dadurch an Wahrscheinlichkeit, dass um die gleiche Zeit auch die uebrigen New Deal-Gesetze, die ebenfalls die Befugnisse der Exekutive vermehrten, fuer verfassungswidrig erklart wurden.

Der National Labor Relations Act.

Auf den darauf einsetzenden scharfen Kampf des Praesidenten mit dem Obersten Bundesgericht ueber die Befugnisse des Bundes und der Exekutive einerseits und denen der Bundesgerichte andererseits ist hier nicht einzugehen. Er endete im Jahre 1937, als das Oberste Bundesgericht den Wagner Act oder National Labor Relations Act (NRA) aus dem Jahre 1935, der die arbeitsrechtlichen Ziele des NRA weiter verfolgte, anerkannte. 18) Dabei beschraenkte sich der NLRA auf die Regelung der Koalitionsfreiheit und des Kollektiv-Verhandlungsrechts.

Die "public policy" des Gesetzes.

Sec. 1 des Gesetzes befasst sich mit der verfassungsmaessigen Anknuepfung und der "public policy": 19) Die Weigerung der Arbeitgeber, die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer anzuerkennen und ihre Ablehnung kollektiver Verhandlungen fuehren zu Streiks und Arbeitsunruhen, die die Tendenz oder zwangslaeufig die Auswirkung haben, den Handel zu belasten und zu behindern, indem sie (a) die Wirtschaftlichkeit, Sicherheit, oder die Durchfuehrung der den Handel foerdernden Massnahmen beeintraechtigen, (b) sich innerhalb des Ablaufes des Handels vollziehen, (c) wesentlich den Fluss der Rohmaterialien und Fertigwaren von und zu den Handelswegen oder die Preise solcher Waren beeinflussen oder beeintraechtigen oder (d) eine solche Minderung der Beschaeftigung und des Lohnniveaus herbeifuehren, dass der Markt fuer die ueber die Handelswege gehenden Waren beeintraechtigt oder gestoert wird. Die ungleiche Verhandlungsmacht (bargaining power) der Arbeitnehmer, die keine volle

16) S.o. Anm. 12.

17) Nach Corwin, Const., p. 39 liegt hierin ein Wiederaufleben der Sugar Trust Doctrine, vgl. dazu den Sherman Act in Kap. 9.

18) S.u. naeheres. Weitere Arbeitsgesetze der neueren New Deal Epoche sind der Social Security Act (Arbeitslosen-, Invaliden- und Altersversicherung) von 1935 und der Fair Labor Standards Act (Arbeitszeit, Arbeitslohn, Kinderarbeit) von 1938. s. Stein p. 406, 453, 509 vgl. a. den Virginia Ry Case zum RLA, Kap. 11.

19) Auszug bei Raushenbush p. 289 seq., vgl. Kap. 1.

Koalitionsfreiheit und tatsächliche Vertragsfreiheit haben, und der Arbeitgeber, die in den verschiedenen Gesellschaftsformen vereinigt sind, belastet und beeinflusst wesentlich den Fluss des Handels und verschärft wirtschaftliche Depressionen, da so, wenn die Stabilisierung konkurrierender Lohnsätze und sonstiger Arbeitsbedingungen in den Industrien vereitelt wird, der Lohn und die Kaufkraft des Arbeitnehmers vermindert werden. -- Die Erfahrung hat gezeigt, dass der gesetzliche Schutz der Rechte der Arbeitnehmer sich zu vereinigen und kollektiv zu verhandeln, den Handel vor Schaden, Beeinträchtigung und Unterbrechung bewahrt, und dass der Fluss des Handels gefordert wird, indem gewisse Ursachen, die zu Arbeitsunruhen führen, ausgeräumt werden, wenn Massnahmen gefordert werden, die die Grundlage zur Beilegung von Arbeitskonflikten sind, und wenn die gleiche Verhandlungsmacht zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wiederhergestellt wird. -- Es ist das hiermit erklärte Ziel (policy) der Vereinigten Staaten, gewisse wesentliche Störungen des freien Handelsverkehrs durch die Förderung kollektiver Verhandlungen und durch den Schutz der Arbeitnehmer, wenn sie sich ihrer vollen Koalitionsfreiheit und ihres Rechts auf selbständige Bestimmung ihres Repräsentanten zu Verhandlungen ueber Arbeitsbedingungen und zu gegenseitiger Hilfeleistung bedienen, zu verhindern.

Diese Bestimmung, die die Tendenz des NLRA deutlich aufzeigt, spricht fuer sich selbst. Es wird der Wille des Gesetzgebers erkenntlich, gewisse Freiheiten der Arbeitnehmer in Richtung von subjektiven, gegen den Arbeitgeber gerichteten Rechten auszugestalten. Indem er einmal an den RLA, den NIRA und auch den NLGA anknuepft, versucht er zugleich durch eingehende Begründung und geschickte Formulierung die u.U. entgegenstehenden verfassungsgerechtlichen Entscheidungen, die im wesentlichen auf der Auslegung der Begriffe "zwischenstaatlicher Handel, Vermogensrechte, Freiheit und Gleichheit" beruhten, auszuscheiden.

Die materiellen Bestimmungen des Gesetzes.

Nachstehend soll nun auf die wichtigsten materiellen Bestimmungen des NLRA eingegangen werden. Zu beachten ist dabei, dass diese Vorschriften im wesentlichen auch heute noch als ein Kernstück des Taft-Hartley Act aus dem Jahre 1947 gelten. Wenn dieses Gesetz auch weitgehend eine neue Tendenz verfolgt, so stellt es sich doch nur als eine Abänderung und Ergänzung des NLRA dar. 20)

Die Rechte der Arbeitnehmer.

Der Wagner Act gilt fuer alle Arbeitgeber, die gemaess Sec. 1 bei weitgehender Auslegung des Begriffs "zwischenstaatlicher Handel" erfasst werden koennen, und fuer deren Arbeitnehmer. 21) In diesem Rahmen gibt Sec. 7, die der Sec. 7(a) des NIRA entlehnt ist, den Arbeitnehmern folgende drei Hauptrechte: 1. Das Recht auf positive Vereinigungsfreiheit. 2. Das Recht auf kollektive Verhandlungen ueber Arbeitskonflikte mit dem Arbeitgeber durch selbst gewaehlte Repraesentanten. 3. Das Recht auf kollektiven Handel (concerted activities) zu Schutz und Foerderung ihrer Berufsinteressen.

Bei diesen Rechten handelt es sich zwar nicht um absolute Rechte der Arbeitnehmer, die sich gegen jedermann, wie insbesondere andere Arbeitnehmer oder gegen Arbeitnehmervereinigungen richten, sondern nur um relative Rechte. Allerdings ist diese Rechtsbeziehung nicht auf

20) Vgl. Kap. 14.

21) Im uebrigen gilt das Recht der Einzelstaaten, vgl. dazu naeheres weiter unten.

die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die durch ein Arbeitsverhaeltnis verbunden sind, beschraenkt. Vielmehr stehen diese Rechte jedem Arbeitnehmer zu, der gemaess Sec. 2 (9) NLRA, die der Sec. 13 NLaGA entspricht, 22) ein zureichendes eigenes Interesse an einem Arbeitskonflikt (labor dispute) hat. Dass das Arbeitsverhaeltnis insofern irrelevant ist, ergibt sich auch noch aus Sec. 2 (2) und (3), wo die Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Angehoerige einer bestimmten sozialen Klasse definiert sind. 22a)

Die Pflichten der Arbeitgeber.

Das Gegenstueck zur Sec. 7 NLRA ist in Sec. 8 enthalten, wo die Pflichten des Arbeitgebers im eben angegebenen Rahmen naeher geregelt sind, d.h. es werden die sogenannten "unlauteren Arbeitspraktiken" (unfair labor practices) beschrieben, denen sich der Arbeitgeber enthalten soll: 1. --als Generalklausel -- der Beeinflussung oder Beschraenkung (interfere with, restrain, or coerce) der Arbeitnehmer in der Ausuebung der ihnen durch Sec. 7 gewaehrleisteten Rechte, 2. der Einflussnahme oder Einwirkung auf die Bildung oder Verwaltung von Arbeitnehmerkoalitionen oder deren finanzielle. oder sonstige Unterstuetzung, 3. der Benachteiligung eines Arbeitnehmers in bezug auf Einstellung, Entlassung oder Arbeitsbedingungen wegen Mitgliedschaft oder wegen mangelnder Mitgliedschaft in irgendeiner Arbeitnehmerkoalition, 22b) 4. der genannten Diskriminierung, weil der Arbeitnehmer gemaess diesem Gesetz eine Anzeige (charge) erstattet oder als Zeuge ausgesagt hat, 5. der Weigerung kollektiver Verhandlungen ueber Arbeitskonflikte mit dem Repraesentanten der Arbeitnehmer zu fuehren.

Auf diese letztere Bestimmung ist hier in Verbindung mit Sec. 7 noch naeher einzugehen. Das Gesetz gewaehrt den Arbeitnehmern keinen Anspruch auf den Abschluss eines Kollektivvertrages und verpflichtet auch nicht die Arbeitgeber dazu. Vielmehr sind die Arbeitgeber auf Ersuchen des ordnungsgemaessen Repraesentanten der Arbeitnehmer verpflichtet zu angemessenen Zeiten, in Treu und Glauben (in good faith, wie die Entscheidungen immer wieder sagen) und mit dem Willen, eine Vereinbarung zu erreichen, zu verhandeln. Diese Bestimmungen gehen ueber die entsprechende Vorschrift des RLA hinaus und sind auch im Gegensatz zu diesen einseitig gestaltet. 23) Es bedarf wohl keiner naeheren Erlaeuterung, dass die wirksame und gleicherweise gerechte Interpretation dieser Vorschriften des NLRA besonders schwierig ist, insbesondere wenn man beruecksichtigt, dass beide Parteien ihre Vertragsfreiheit behalten.

Die in Sec. 8 niedergelegten unlauteren Arbeitspraktiken sind nicht schlechtweg rechtswidrig, sondern nur gesetzwidrig in bezug auf den Wagner Act. Das heisst, dass sich die durch unlautere Arbeitspraktiken betroffenen Arbeitnehmer zur Durchsetzung ihrer Rechte nicht an die ordentlichen Gerichte wenden koennen, sondern nur an eine besondere Arbeitsbehoerde, dem National Labor Relations Board (NLRB).

Das Verfahren vor dem National Labor Relations Board.

Das im wesentlichen verwaltungsrechtlich aufgebaute Verfahren wird in bezug auf die unlauteren Arbeitspraktiken in Sec. 10 geregelt.

22) Vgl. Kap. 10.

22a) S.u. hinsichtlich der weiteren Rechtslage der Arbeitnehmer.

22b) gegenueber dem Arbeitgeber besteht demnach auch ein grundsatzliches Recht auf negative Koalitionsfreiheit, s. aber weiter unten.

23) fuer den RLA vgl. Kap. 11. Dagegen ist diese Bestimmung im Taft-Hartley Act zweiseitig ausgestaltet. Vgl. Kap. 14.

Danach hat der NLRB die von einem Arbeitnehmer oder einer Arbeitnehmervereinigung vorgebrachte Beschwerde (complaint) selbstaendig zu untersuchen, den Sachverhalt festzustellen und schliesslich durch eine "final order" zu entscheiden. Eine solche Entscheidung weist entweder die Beschwerde zurueck (dismissing order) oder sie weist den betroffenen Arbeitgeber an, sich der unlauteren Arbeitspraktik zu enthalten (cease and desist order), wobei ihm bestimmte positive Verpflichtungen auferlegt werden koennen, die die Zwecke des Gesetzes zu verwirklichen geeignet sind (affirmative action... as will effectuate the policies of this Act). Dazu gehoert insbesondere die Pflicht zur Wiedereinstellung und zur Lohnnachzahlung gegenueber einem entlassenen Arbeitnehmer.

Die Klage auf Vollstreckung.

Kommt der Arbeitgeber den Anordnungen des NLRB nicht nach, so kann dieses seine Entscheidungen nicht selbstaendig vollstrecken, sondern muss sich vielmehr mit einer Klage auf Vollstreckung an das zustae-dige Bundesgericht zweiter Instanz (Circuit Court of Appeals) wenden. Das Bundesgericht ist dann an die Sachfeststellung des NLRB gebunden, wenn diese durch Beweismittel gestuetzt wird. 24) Im uebrigen kann das Gericht die Entscheidung des NLRB bestaetigen, aufheben oder ab-aendern. Zu bemerken ist noch, dass auch jeder Dritte, also insbe-sondere der Arbeitgeber, die Bundesgerichte anrufen kann, wenn er sich durch die "final order" des NLRB beschwert fuehlt. An dem wei-teren Verfahren aendert sich dadurch nichts.

Die Bedeutung der Arbeitnehmereinheit.

Sec. 9 versucht den Konflikt zwischen der Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers und dem Recht bestimmter Arbeitnehmergrup-pen, sich durch einen Repraesentanten in Kollektivverhandlungen und Arbeitsstreitigkeiten vertreten zu lassen, zu loesen. Da die ameri-kanischen Arbeitnehmervereinigungen als Industrie-, Berufs-, allge-meine Gewerkschaften und Werkvereine in Erscheinung treten, 25) die sich auf die verschiedenste Weise im einzelnen Betriebe ueberschnei-den koennen, erlaubt das Gesetz grundsatzlich, dass die Arbeit-nehmereinheit (appropriate bargaining unit), fuer die ein Repraesen-tant zustaeendig ist, unter folgenden Gesichtspunkten gebildet wird: Zusammenfassung aller Arbeitnehmer eines bestimmten Arbeitgebers oder einer Industrie; Zusammenfassung innerhalb eines Berufes (craft), eines Betriebes (plant) oder die Zusammenfassung zu einer Unter-gruppe innerhalb der genannten Richtlinien. Welches konkret die Arbeitnehmereinheit ist, bestimmt der NLRB nach eigenem Ermessen. Dabei kann es vorkommen, dass die Arbeitnehmer eines Arbeitgebers bis auf eine oder mehrere Berufssparten von einer Gewerkschaft als Arbeitnehmereinheit vertreten werden, und daneben die genannten Be-ruufssparten ihre selbstaendige Vertretung haben.

Wer, d.h. meist welche Gewerkschaft die einzelne Arbeitnehmereinheit repraesentiert, richtet sich nach dem Willen der Mehrheit der von der Einheit erfassten Arbeitnehmer. Die Koalitionsfreiheit des ein-zelnen Arbeitnehmers wird dadurch grundsatzlich nicht beruehrt. Ist ungewiss, ob die jeweiligen Arbeitnehmer einen Repraesentanten haben wollen, oder wer von mehreren Repraesentanten die Mehrheit der Arbeitnehmer hinter sich hat, so entscheidet darueber der NLRB (i.d.R. auf Grund einer Wahl). Der anerkannte Repraesentant wird ausdruecklich in einem solchen Falle bestaetigt (certified). Solche Entscheidungen des NLRB koennen grundsatzlich nur von Seiten der Arbeitnehmer oder ihrer Vereinigungen nachgesucht werden.

24) Conclusive if supported by evidence.

25) Vgl. Kap. 5 und 6.

Ein direkter Weg zu den Gerichten ist hier nicht eröffnet. Es besteht aber die Möglichkeit indirekter Nachprüfung dieser Entscheidungen des NLRB. Diese ist dann gegeben, wenn der betroffene Arbeitgeber sich weigert mit dem vom NLRB bestaetigten Repraesentanten in kollektive Verhandlungen zu treten. Er begeht damit eine unlautere Arbeitspraktik, wenn der Repraesentant materiell zur Vertretung berechtigt ist, anderenfalls nicht. Hier findet also das nach Sec. 10 uebliche Verfahren statt.

Das ausschliessliche Verhandlungsrecht des Repraesentanten.

Nach Sec. 10 ist der rechtmässige Repraesentant ausschliesslich zur Verhandlung ueber Kollektiv-Vertraege (ein Unterschied zwischen Tarifvertraegen und Betriebsvereinbarungen wird nicht gemacht) mit dem Arbeitgeber berechtigt und der Arbeitgeber hat sich nach Sec. 7 und 8 jeder Einmischung gegenueber den Arbeitnehmern zu enthalten. Um den Konflikt dieses Rechts mit der dem einzelnen Arbeitnehmer nach Sec. 7 zugebilligten Koalitionsfreiheit zu loesen, bestimmt der Wagner Act einerseits folgendes: Eine unlautere Arbeitspraktik liegt nicht vor, 1. wenn der Arbeitgeber es seinen Arbeitnehmern erlaubt, sich -- auch waehrend der Arbeitszeit -- mit ihm zu besprechen (confer) -- Sec. 8 (2), 2. wenn er sich durch einzelne Arbeitnehmer oder Minderheitsgruppen einer Arbeitnehmereinheit Beschwerden vortragen laesst (Sec. 9 (a)). Der Arbeitgeber verletzt dadurch nicht das ausschliessliche Vertretungsrecht des Repraesentanten. Andererseits liegt aber auch dann keine unlautere Arbeitspraktik vor, wenn der Arbeitgeber, entgegen der dem einzelnen Arbeitnehmer zugesicherten positiven Koalitionsfreiheit, mit dem rechtmässig, also durch die Mehrheit der Arbeitnehmer bestimmten Repraesentanten, einen Kollektiv-Vertrag mit einer Organisationsklausel (wie closed shop "union shop" und auch "check off" vgl. Kap. 4) abschliesst. (Sec. 8 (3)).

Ueberschaut man die dargelegte Rechtslage, so wird deutlich dass das Gesetz als Hauptzweck nicht die Gewaehrleistung der Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers, sondern die Staerkung der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmergeeinigungen ansieht, 26) Der einzelne Arbeitnehmer muss sich u.U. der Mehrheit beugen, und sich einer bestimmten Gewerkschaft anschliessen. 27)

Die Abgrenzung des Gesetzes.

Hier sollen noch einige Bemerkungen zur Abgrenzung des Gesetzes gemacht werden (Sec. 2). Als Arbeitnehmer gilt jeder der abhaengige Arbeit leistet, auch wenn er diese auf Grund eines akuten Arbeitskonfliktes oder einer unlauteren Arbeitspraktik verloren hat. Als Arbeitgeber werden auch alle Personen angesehen, die die Interessen des Arbeitgebers wahrzunehmen haben. Es kann also u.U. zweifelhaft sein, ob in einem konkreten Falle eine bestimmte Person der einen oder anderen sozialen Seite zuzurechnen ist. 27a)

Das Gesetz erfasst jedes Unternehmen, das den zwischenstaatlichen Handel beruehrt (affecting interstate commerce) --Sec. 10 (a), jedoch in keinem Falle 1. die Eisenbahnen (und spaeter auch die Luftfahrt), 27b) 2. oeffentliche Dienste jeder Art, 3. landwirtschaftliche Arbeiter und 4. angestellte Familienangehoerige und Hausangestellte (Sec. 2). Dabei ergibt sich aus der Fassung des Gesetzes eindeutig, dass auch eine Gewerkschaft, insofern sie als Arbeitgeber auftritt, im Sinne des Gesetzes als Arbeitgeber gilt.

26) Vgl. Gregory p. 240/1.

27) Sec. 13 NLRA bestaetigt dann noch ausdruecklich das seitherige Streikrecht.

27a) bzgl. der vom NLRA nicht erfassten Arbeitnehmer siehe weiter unten.

27b) Vgl. Kap. 11.

Die Rechtsprechung zur Frage der Verfassungsmaessigkeit des Gesetzes.

In den ersten Jahren wurde dieses Gesetz von den Arbeitgebern mit allen Mitteln bekaempft. Die Arbeitgeber waren nicht bereit sich ohne weiteres mit einer erheblichen Beschraenkung ihrer Handlungsfreiheit zufrieden zu geben. Im Verlauf dieser Auseinandersetzung kam es zu zahlreichen Prozessen, die zurrecht unterschiedlichen Beurteilung des Gesetzes durch die unteren Gerichte fuehrten. In einem Falle wurde der Wagner Act sogar fuer verfassungswidrig erklaert. 28)

Ueberschaute man im Jahre 1937, ehe die Entscheidung des Obersten Bundesgerichtes in bezug auf Verfassungsmaessigkeit und Auslegung des Gesetzes erging, die in Betracht kommenden Praejudizien, so bestand keine grosse Wahrscheinlichkeit auf Anerkennung seiner Bestimmungen, zumindestens war stark mit einer engen Ausdeutung zu rechnen. 29) Dem standen eigentlich nur der Texas Case 30) und die etwas entfernter liegenden Throat Cases entgegen. 31)

Gestuetzt wurden diese Praejudizien allerdings durch die allgemeine Tendenz, dem Staat und insbesondere dem Bunde einen groesseren Einfluss auf die Gestaltung des wirtschaftlichen und sozialen Lebens einzuraeumen. Um zu verhindern, dass die unter dem New Deal in dieser Richtung vorangetriebene Entwicklung wieder durch das Oberste Bundesgericht, wie im Schechter Case, aufgehalten wuerde, hatte Roosevelt vor dem Kongress den Court Reorganization Bill eingebracht. Diese Justizvorlage sollte der Exekutive einen groesseren Einfluss auf die Bundesgerichte einraeumen, und insbesondere im Obersten Bundesgericht eine den neuen Gesetzen wohlwollend gegenueberstehende Mehrheit gewaehrleisten. Der Kongress stand dieser Vorlage sehr zurueckhaltend gegenueber, war jedoch offensichtlich im Jahre 1937 geneigt, dafuer zu stimmen, u.z. in der Hauptsache, um die New Deal Gesetze zu sichern.

Die Entscheidungen der Jahre 1937/38.

Ehe es jedoch zur Abstimmung kam, ergingen mehrere Entscheidungen des Obersten Bundesgerichtes, die wichtige New Deal Gesetze voll anerkannten, was dazu fuehrte, dass Roosevelt den sogenannten Court Packing Bill zurueckziehen musste. Am 29. Maerz wurden der Virginia Railway Case ueber den RLA von 1934 und am 12. April Associated Press v. NLRB, NLRB v. Jones and Laughlin Steel Corp. und kurz darauf Fruehauf Traylor Co. v. NLRB, NLRB v. Friedman-Harry Marks Clothing Co., Washington, Virginia, Maryland Coach Co. v. NLRB ueber den Wagner Act verkundet. 32)

Der Virginia Railway Case und der Washington Coach Case wurden vom Gericht einstimmig entschieden. Ihre Bedeutung liegt in erster Linie darin, dass die regulierende (Gesetzgebungs-) Gewalt des Bundes gegenueber den in Amendment V geschuetzten Guetern der Freiheit und des Vermoegens nunmehr weit ausgelegt wird, und dass das Gericht nicht

28) Bendix Products Corp. v. Beman, 14 F Supp 58 (1936), Taylor p. 589.

29) Adair and Coppage Cases, vgl. Kap. 6 u. 11, Danbury Hatters, Duplex, Coronado, Bedford Cut Stone and Brims Cases, vgl. Kap. 9 u. 10, Schechter Case. s.o., Hammer v. Dagenhart, 347 US 251 (1918), hier wurde das Bundesgesetz ueber die Kinderarbeit (Child Labor Law) fuer verfassungswidrig erklaert, u.a.m.

30) Vgl. Kap. 11.

31) Stafford v. Wallace, 258 US 495 Raushenbush p. 300.

32) Gregory, p. 254/5, Raushenbush, p. 370, Faelle: vgl. Kap. 11, 301 US 103, 301 US 1, Raushenbush p. 304 = Dodd, p. 597, 1037 seq., 301 US 58, 301 US 142, s.a. Raushenbush p. 304 seq. Im gleichen Jahre erging auch die Entscheidung im Senn Case zum NLaGA vgl. Kap. 10.

mehr auf einer formalen Gleichheit besteht, sondern sich auch mit der tatsächlichen, der wirtschaftlichen Gleichheit begnuegt, die ja gerade der RLA und der NLRA erstreben. Die entgegenstehenden Praejudizien, die Adair und Coppage Faelle, wurden offiziell nicht aufgegeben (overruled), sondern es wurden "distinctions" gefunden, um sie praktisch auszuraeumen.

Im Associated Press Fall wurde ausserdem noch festgestellt, dass die Anordnung des NLRB, einen aus massgeblicher Stellung entlassenen Redakteur wiedereinzustellen, nicht gegen die in Amendment I geschuetzte Pressefreiheit verstoesst. Hierzu ergingen jedoch vier "dissents".

Auch in den uebrigen Faellen kam es jeweils zu vier "dissents". Es ging dabei um die Frage, ob die "interstate commerce clause" der Verfassung so weit ausgelegt werden konnte, wie dies der Wagner Act insbesondere in Sec. 1 und 10 vorsah. Unter Umgehung der Entscheidungen zum Sherman Act 33) stellte sich die Mehrheit des Gerichts voll hinter die im NLRA enthaltene Auslegung. Demnach unterliegen auch reine Produktionsbetriebe den Bestimmungen des Gesetzes, wenn entweder ein wesentlicher Teil der Produktion in den zwischenstaatlichen Handel geht, oder ein wesentlicher Teil der Rohstoffe aus dem zwischenstaatlichen Handel kommt. 34)

Die Arbeitgeber hatten in einigen Faellen die Taetigkeit des NLRB dadurch lahmgelegt, dass sie gegen die "verfassungswidrigen" Massnahmen der Behoerde eine "injunction" erwirkten. 35) Im Jahre 1938 erklaerte das Oberste Bundesgericht, Voraussetzung fuer ein solches Verfahren sei die Erschoepfung der im NLRA vorgesehenen Rechtsmittel, 36) und darum koenne hier die Verfassungswidrigkeit des Gesetzes nur ueber dieses Rechtsmittel-Verfahren nachgeprueft werden. 37) Seitdem haben die unteren Gerichte (district courts) keine derartige "injunction" mehr gewaehrt. 38)

Die Entscheidungen der Jahre 1937/38 ermoeeglichten endlich dem NLRB seine Arbeit ordnungsgemass durchzufuehren. Die Arbeitgeber waren nunmehr gezwungen, die im Wagner Act vorgesehene Gestaltung der Koalitionsfreiheit und des Repraesentationsrechts anzuerkennen. Es gingen nun auch verschiedene Einzelstaaten dazu ueber, aehnliche Gesetze zu erlassen. Auf die damit entstehende Gesetzeskollision kann hier nicht naeher eingegangen werden. Es sei nur soviel gesagt, dass u.U. ein Betrieb sowohl dem Bundes- als auch dem Staatsgesetz unterliegen konnte. Dem letzteren dann insoweit es gesetzliche Bestimmungen enthielt, die dem NLRA fehlten oder darueber hinaus gingen. Denn die Zustaendigkeit des Bundes auf Grund der "commerce clause" besteht nur in dem Umfange, in welchem der Bund von seiner Handelsgewalt Gebrauch gemacht hat. Dieser Grundsatz wird meist eng ausgelegt. 39)

33) Vgl. Kap. 9 und 13.

34) Gregory, p. 235.

35) Grundsuetzlich moeglich: Marbury v. Madison, 1 Crauch 137 2 L Ed 60 (1803), Dodd, p. 1.

36) Myers v. Bethlehem Shipbuilding Corp. 303 US 41, Raushenbush p. 312.

37) New port News Shipbuilding and Dry Dock Co. v. Schauffler, 303 US 54, Raushenbush p. 1.

38) Taylor, p. 591.

39) 49 Collective Labor Right p. 859, NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., 306 US 240 (1939), s.a. Kap. 13 Gesetze aehnlich dem NLRA hatten 1937: Mass., N.Y. Pa., Utah Wis., 1939: Mich., Minn., s. Daugherty p. 958 seq.

Die Bedeutung der gewerkschaftlichen Entwicklung fuer den Wagner Act.

Ehe auf die weitere Ausgestaltung des Wagner Act durch die Entscheidungen der Gerichte und des NLRB eingegangen werden kann, ist es zweckmaessig die Entwicklung der Gewerkschaftsbewegung waehrend der dreissiger Jahre zu behandeln, da dadurch das Verstaendnis vieler Entscheidungen erleichtert wird.

Als der NLRA im Jahre 1935 erlassen wurde, beherrschte die AFL mit den ihr angeschlossenen Gewerkschaften, abgesehen von den "company unions", die Koalitionsbemuehungen der Arbeiterschaft, soweit sie von dem Gesetz erfasst wurde. Wenn auch daneben noch unabhaengige Gewerkschaften bestanden, so wurden doch die intergewerkschaftlichen Konflikte meist mit Erfolg von den Organen der AFL geloest. 40) Der Wagner Act wollte es darum auch dabei belassen. Er bestimmte in Sec. 9 nur, dass die Mehrheit einer Arbeitnehmereinheit den Repraesentanten bestimme, um so den Willen der Arbeiterschaft unbeeinflusst von dem Arbeitgeber zum Durchbruch zu verhelfen. Das Gesetz gab dem NLRB keine Mittel in die Hand, diesen Willen auch gegenueber einer rivalisierenden Gewerkschaft durchzusetzen.

Nun hatte sich aber in den zwanziger Jahren neben den Berufsgewerkschaften, aus denen sich die AFL ueberwiegend zusammensetzte, viele Industriegewerkschaften gebildet. Gerade diese Gewerkschaftsform hatte immer mehr ihre besondere Schlagkraft bewiesen und hatte darum von dem NLaGA, der die Kampffreiheit der Arbeitnehmerkoalitionen erweiterte, eine starke Foerderung erfahren. Da die meisten dieser neuen Gewerkschaften zuerst auch dem AFL angehoeerten, kam es besonders seit 1934 in der AFL zu ernsthaften Konflikten zwischen der beruflichen und der industriellen Richtung. Diese Auseinandersetzungen fuehrten dazu, dass die Industriegewerkschaften in den Jahren 1937/38 unter der Fuehrung von John L. Lewis, dem Vorsitzenden der Bergarbeitergewerkschaft, aus der AFL ausschieden und den Congress of Industrial Organizations (CIO) gruendeten. 41) Danach entwickelte sich ein besonders schwerer Konkurrenzkampf zwischen diesen beiden gewerkschaftlichen Richtungen und mit den anderen Arbeitnehmervereinigungen in den Vereinigten Staaten, der zu zahlreichen intergewerkschaftlichen Kaempfen fuehrte. Da es nun an einer einflussreichen Vermittlungsstelle fehlte, hatten darunter besonders die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer als einzelne und letztlich die Wirtschaft ueberhaupt zu leiden. 42) Diese Auseinandersetzungen zeigten deutlich, dass die Kampf- und Vertragsfreiheiten der Arbeitnehmer und ihrer Vereinigungen durch den NLRA nicht beschraenkt worden war. Eine leichte Einschraenkung lag vielleicht darin, dass Kollektivvertraegen und Organisationsklauseln, die nicht von dem rechtmassigen Repraesentanten abgeschlossen worden waren, der Schutz des NLRB gegenueber dem Arbeitgeber versagt wurde.

Die Handlungsfreiheit der Arbeitgeber unter dem Wagner Act.

Demgegenueber zeigte sich nach 1937 immer deutlicher, dass die Kampf- und Vertragsfreiheit der Arbeitgeber durch den Wagner Act und durch die Auslegung, die er erfuhr, erheblich beschnitten worden war. Grundsatzlich wurde die Handlungsfreiheit der Arbeitgeber nach wie vor, wie auf der Arbeitnehmerseite, durch das Common Law, durch Equity, die Anti-Trust- und die Anti-Injunction-Gesetze vor den ordentlichen Gerichten bestimmt. Der NLRB griff aber immer dann ein, wenn die Massnahmen der Arbeitgeber gegen die Bestimmungen des Wagner Act verstiessen.

40) Vgl. Kap. 5.

41) Florence Peterson, Die amerikanischen Gewerkschaften, S. 6 (dt. Uebers.) Lewis schied dann spaeter wieder mit den UMW aus.

42) Daugherty, p. 949 seq., Raushenbush, p. 364, Cummins and De Vyver, The Labor Problem in the United States (1947) p. 175 seq., vgl. Kap. 13.

Aus den Entscheidungen des NLRB und der Gerichte zu den Bestimmungen des Wagner Act wird folgender Auslegungsgrundsatz deutlich: Die Arbeitgeber koennen sich nach wie vor aller rechtmassigen Massnahmen in der Auseinandersetzung mit den Arbeitnehmern, ihren Koalitionen und Repraesentanten bedienen, sofern diese Massnahmen allein wirtschaftliche Zwecke verfolgen. Sobald diese Massnahmen in irgendeiner erkennbaren Form daneben aber auch ein Ziel verfolgen, das im Widerspruch mit den Bestimmungen des Wagner Act steht, so sind diese Massnahmen gesetzwidrig. Dem Arbeitgeber wird dann die Ausfuehrung solcher Massnahmen verboten und es ergehen konkrete Anweisungen an ihn, die den gesetzmaessigen Zustand wieder herstellen sollen. 43) Dabei ist zu beachten, dass der Wagner Act nicht nur Massnahmen der Arbeitgeber verbietet, die die Arbeitnehmer in der Ausuebung der ihnen gewaehrleisteten Rechte behindern oder beschraenken, was die Koalitionsfreiheit einschliesst, sondern schon jede Beeinflussung der Arbeitnehmer in der Ausuebung dieser Rechte untersagt. Dabei werden gemass Sec. 2 dem Arbeitgeber alle Handlungen zugerechnet, die von seinen Beauftragten, also unter Umstaenden von einem Vorarbeiter ausgehen, wobei es nicht darauf ankommt, ob der Arbeitgeber diese gekannt oder gebilligt hat. Er kann sich vor einer Verurteilung nur durch rechtzeitige und wirksame Gegenmassnahmen bewahren. 44)

Demnach sind zum Beispiel Aussperrungen, 45) sowie Entlassungen, Versetzungen oder sonstige Veraenderungen in den Arbeitsverhaeltnissen zulaessig, soweit sich diese nicht etwa gegen die gewerkschaftlichen Bindungen oder Taetigkeiten der Arbeitnehmer richten. 46)

Einzelne verbotenen Massnahmen und ihre Ahndung.

Eindeutig verboten ist nunmehr die Aufstellung, Weitergabe und Benutzung von Schwarzen Listen, 47) wie auch die Benutzung von beruflichen Streikbrechern. Diese letztere Auslegung des Wagner Acts wird noch durch den Byrnes Anti-Strike-Breaking-Act von 1935/36 verstaerkt. Dieses Gesetz verbietet in Anknuepfung an die "interstate commerce clause" unter Strafandrohung (felony) den Transport solcher Streikbrecher ueber die Grenzen eines Staates. 48)

Ueberhaupt muss sich der Arbeitgeber gegenueber seinen Arbeitnehmern und den Arbeitnehmer-Vereinigungen jeder Aeusserung in Gewerkschaftsangelegenheiten enthalten, es sei denn, dass kein Zweifel daran besteht, der Arbeitgeber halte volle Neutralitaet ein. So ist eine unlautere Arbeitspraktik schon darin gesehen worden, dass der Arbeitgeber dem Vertreter der Gewerkschaft ein Buero neben dem seinigen anbot. 48a)

43) Daugherty p. 944 seq., Raushenbush p. 313.

44) H.J. Heinz Co. v. NLRB, 311 US 514 (1941), Boeing Airplane Co. v. NLRB, 8 LC 61, 982 (1944), Raushenbush p. 360 seq.

45) NLRB v. Cape County Milling Co., 8 IG 62, 013 (1944), NLRB v. Crow Bar Coal Co. 8 LC 62, 065 (1944).

46) Raushenbush p. 313, s.o. Associated Press Case and Jones and Laughlin Case, s.a. Daugherty p. 944 seq.

47) Republic Steel Corp. v. NLRB, 311 US 7 (1940).

48) Daugherty p. 961 seq. vgl. zum vorstehenden Kap. 7 Byrnes Act Anhang.

48a) s. Anmerkung 39: Fansteel Case.

Wie schon ausgefuehrt, ist der NLRB berechtigt, dem Arbeitgeber, der sich einer unlauteren Arbeitspraktik schuldig gemacht hat, gewisse Verpflichtungen aufzuerlegen, die den gesetzmaessigen Zustand wieder herstellen sollen. Das Oberste Bundesgericht hat in einer Entscheidung ausdruecklich festgestellt, dass diese Verpflichtungen nur einen solchen wiederherstellenden (remedial) aber keinen strafenden (punitive) Charakter haben duerfen. 49)

Demnach kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, einen entlassenen Arbeitnehmer wieder einzustellen (re-instatement) und ihm den entgangenen Lohn nachzuzahlen. 50) Dem Arbeitgeber kann aufgegeben werden, seiner Belegschaft gegenueber bestimmte Erklaerungen abzugeben, etwa die, dass keine Entlassungen aus gewerkschaftlichen Gruenden mehr zu erwarten sind, oder laufend an den NLRB Bericht zu erstatten ueber die Entwicklung der Arbeitsverhaeltnisse in seinem Betriebe. 51)

Der NLRB griff sogar so weit in die Vertragsfreiheit des Arbeitgebers ein, dass er ihn verpflichtete, Arbeitssuchende, die er allein aus gewerkschaftlichen Gruenden abgewiesen hatte, neu einzustellen. 52) (instatement).

Hat der Arbeitgeber die Bildung eines Werkvereins oder eines Betriebsrates unterstuetzt, beruhen diese Organisationsformen also nicht nur auf dem voellig freien Entschluss der Arbeitnehmer, so kann der Arbeitgeber verpflichtet werden, das seinige zu tun, diese Organisation wieder aufzuloesen (disestablish). 53) Hat der Arbeitgeber einen Kollektivvertrag mit einer Gewerkschaft abgeschlossen, die nicht die Mehrheit der Arbeitnehmerschaft hinter sich hat, so wird er verpflichtet, diesen Vertrag zu annullieren. 54)

Grenzen der Befugnisse des NLRB.

Das Oberste Bundesgericht setzte jedoch diesen Anordnungen des NLRB gewisse Grenzen. So weigerte es sich z.B. die Annullierung eines Kollektivvertrages anzuerkennen, den der Arbeitgeber mit einer AFL-Gewerkschaft statt mit der konkurrierenden CIO-Gewerkschaft geschlossen hatte, ehe nicht festgestellt worden sei, welche der beiden Gewerkschaften unbeeinflusst vom Arbeitgeber die Mehrheit der Arbeitnehmer hinter sich habe. 55)

Waehrend eines Streiks oder einer rechtmassigen Aussperrung war der Arbeitgeber nach wie vor berechtigt, die Arbeitsplaetze mit neuen Arbeitskraeften (nicht mit berufsmaessigen Streikbrechern) auszufuellen.

Der Arbeitgeber ist nach Beendigung des Arbeitskonfliktes nur dann verpflichtet, die im Ausstand befindlichen Arbeitnehmer wieder einzustellen, wenn die Aussperrung gesetzwidrig oder der Streik auf eine unlautere Arbeitspraktik zurueckzufuehren ist. 56, Diese

49) Republic Steel Corporation v. NLRB s.A. 47).

50) S.A. 49) Raushenbush p. 330 seq.

51) S.A. 49 u. Metz p. 72.

52) Phelps Dodge Corp. v. NLRB, 313 US 177 (1941) Raushenbush p. 334, Gregory p. 238, 296.

53) NLRB v. Newport News Shipbuilding and Dry Dock Co. 308 US 241 (1939), Raushenbush p. 347 seq.

54) NLRB v. Pennsylvania Greyhound Lines, 303 US 261 (1938) Raushenbush p. 334 seq. s.o. Fansteel Case und Heinz Case.

55) NLRB v. The Falk Corp., 308 US 453 (1940).

56) NLRB v. Columbian Enameling and Stamping Co. 306 US 292 (1939) Raushenbush p. 234 seq. vgl. Kap. 4.

Pflicht zur Wiedereinstellung entfaellt aber auch dann, wenn ein Arbeitnehmer inzwischen eine andere regelmaessige und im wesentlichen gleichwertige Beschaeftigung gefunden hat, 57) oder wenn die Arbeitnehmer zu dem rechtswidrigen Mittel des Sitzstreiks gegriffen haben. 58) Die Wiedereinstellungspflicht entfaellt auch gegenueber den Arbeitnehmern, die waehrend des Arbeitskonfliktes zu Gewaltaetigkeiten gegriffen haben. 59)

Das kollektive Verhandlungsrecht in seiner Ausgestaltung durch den NLRB.

Um die Durchfuehrung von Kollektivvertragsverhandlungen nach Treu und Glauben (in good faith) zu gewaehrleisten, hat der NLRB unter anderem folgende Verpflichtungen fuer den Arbeitgeber aufgestellt. Er muss mit dem Repraesentanten der Arbeitnehmer konferieren, seine Vorschlaege anhoeren, Gegenvorschlaege unterbreiten, er muss, wenn dies zumutbar erscheint (reasonable), auf einen Kompromis eingehen, den Kollektivvertrag schriftlich absetzen und unterschreiben, u.a.m. 60)

Wichtig ist in diesem Zusammenhange, dass der Arbeitgeber die Arbeitsbedingungen ohne Mitwirkung des ordnungsgemaessen Repraesentanten (d.h., wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer einen solchen bestimmt hat) nicht abaendern darf. Schon das Verhandeln mit einzelnen Arbeitnehmern oder Arbeitnehmergruppen ist trotz Sec. 9 (a), die den Vortrag von Beschwerden einzelner Arbeitnehmer oder von Minderheitsgruppen zulaesst, nach Auffassung des NLRB eine unlautere Arbeitspraktik. 61) Diese Auslegung des Gesetzes zeigt deutlich, dass der Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers neben dem Vertretungsrecht eines anerkannten Repraesentanten wenig praktische Bedeutung zukommt. Dementsprechend werden auch einseitig vom Arbeitgeber eingefuegte Lohnerhoehungen als unlautere Arbeitspraktiken angesehen. 62) Andererseits ist der Verzicht eines Arbeitnehmers auf Vorteile, die ihm aus einem Kollektivvertrag zustehen, unwirksam. Die Bestimmungen sind unabdingbar. 63)

Zur Stellung des Repraesentanten.

Wird waehrend der Laufzeit eines Kollektivvertrages der seitherige Repraesentant durch eine andere Koalition ersetzt, so bleibt der Kollektiv-Vertrag grundsaeztlich in Kraft, da er ja fuer die betreffende Arbeitnehmereinheit abgeschlossen worden ist. Allerdings ist der neue Repraesentant i.d.R. nur ein Jahr daran gebunden. Er kann dann vom Arbeitgeber neue Verhandlungen verlangen. 64)

Der Arbeitgeber, nicht der Repraesentant, macht sich einer unlauteren Arbeitspraktik auch dann schuldig, wenn er auf Grund eines Kollektiv-Vertrages mit an sich zulaessiger beschraenkter Organisationsklausel einen Arbeitnehmer entlaesst, dessen Aufnahme die Gewerkschaft verweigert hat, (closed union) wenn dieser Arbeitnehmer der Arbeitnehmereinheit schon bei Abschluss des Kollektiv-Vertrages angehoeert hat, denn die Verhandlungsmacht ist dem Repraesentanten im Interesse der Arbeitnehmereinheit eingeraeumt. 65)

57) Raushenbush p. 334, ausnahmsweise auch dann: Phelbs Dodge Corp. v. NLRB, s. Anm. 52.

58) NLRB v. Fansteel Metallurgical Corp., 306 US 240 (1939), desgl. beim Streik gegen Kollektivvertrag, NLRB v. Sands Mfg. Co. 306 US 532 (1939) u.a.m.

59) Raushenbush p. 330 s.a. weiter unten.

60) Metz p. 99 seq., Daugherty p. 951/2, Gregory 239, s.o. Heinz Case.

61) J.I. Case Co. v. NLRB, 321 US 332 (1944), 8 LC 51, 173 s.a.

Gregory, p. 303 seq., a.A. noch im Jones and Laughlin Case, s.o.

62) Medo Photo Supply Co v. NLRB, 321 US 678 (1944), 8 LC 51 176

Gregory, p. 307 seq., Metz, p. 72.

63) Gregory a.a.O. Ebenso beim RLA: Order of Ry Telegraphers v. Ry Express Co, 321 US 342 (1944) 8 LC 51, 174., JI Case Co v. NLRB Anm. 61.

In diesem letzten Falle, wie auch in den Faellen intergewerkschaftlichen Kampfes, die immer zu Lasten des Arbeitgebers und des einzelnen Arbeitnehmers gehen, waere es zweckmaessig, wenn der NLRB gegen die Gewerkschaft direkt vorgehen koennte. Dazu bietet aber, wie gesagt, der Wagner Act keine Handhabe. Welche Moeglichkeit hierzu nach den allgemeinen Gesetzen besteht, wird im folgenden Kapitel untersucht werden. Die diesbezuglichen Aenderungen des Taft-Hartley Act, sollen in Kapitel 14 behandelt werden. Der NLRB hat sich unter dem Wagner Act damit zu helfen versucht, dass er seit 1939 auch Antraegen der Arbeitgeber auf Bestimmung des rechtmassigen Repraesentanten nachkam, wenn zwei unabhaengige Arbeitnehmerkoalitionen dieselben Arbeitnehmer vertreten wollten. 66) Durch die Bestimmung des Repraesentanten wurde jedoch keine der rivalisierenden Koalitionen in ihrer Handlungsfreiheit beeintraehtigt, d.h. die unterlegene Gewerkschaft konnte den Betrieb durch Kampfmassnahmen nach wie vor lahmlegen.

Die vom Wagner Act erfassten Arbeitnehmer.

Wie schon ausgefuehrt worden ist, gilt der Wagner Act nicht fuer alle Arbeitnehmer, sondern gemaess Sec. 1 nur fuer diejenigen, die im weitesten Sinne im "zwischenstaatlichen Handel" beschaeftigt sind, soweit sie nicht nach Sec. 2 ausdruecklich davon ausgenommen worden sind (Eisenbahnarbeiter, landwirtschaftliche Arbeiter, Hausangestellte und Familienangehoerige). Nach einer Entscheidung des Obersten Bundesgerichts, 67) gilt im Sinne dieses Gesetzes aber nicht nur derjenige als Arbeitnehmer, der aufgrund eines Arbeitsverhaeltnisses (relation master-servant, employer - employee) taetig ist, sondern jeder, der wirtschaftliche abhaengige Arbeit leistet, auch wenn er dabei formalrechtlich unabhaengig ist. Dies traf in der genannten Entscheidung fuer die Zeitungsverkaeufer (news boys) der "Hearst Press" zu. Das Gericht billigte ihnen die Rechte des NLRA zu.

Andererseits gehen diejenigen Arbeitnehmer ihrer Rechte aus dem Wagner Act verlustig, die sich mit ihren Bestrebungen oder Verhalten ausserhalb des Rahmens des zulaessigen Arbeitskonflikts (Sec. 2 (9) NLRA, entspricht Sec. 13 NLaGA, vgl. Kapitel 10) bewegen. Das war auch der wesentliche Grund, weswegen Arbeiter, die zu Gewalttaetigkeiten gegriffen, oder die sich an einem Sitzstreik beteiligt hatten u.s.w., die Wiedereinstellung verweigert worden war. 68)

Die sogenannten "supervisory workers".

Der NLRB hatte weiterhin das Problem zu entscheiden, wie diejenigen Angestellten zu behandeln seien, die sowohl unter die Definition des Arbeitnehmers, als auch unter die des Arbeitgebers fielen, wie u.B. die leitenden Angestellten. Vorweg ist hierzu zu bemerken, dass der NLRB keine eindeutige Trennungslinie zwischen diesen leitenden Angestellten und der uebrigen Arbeitnehmerschaft herausgearbeitet hat.

64) NLRB v. Appalachian Electric Power Co., 140 F (2d) 217 (1944)
NLRB v. Century Oxford Mfg Corp 140 F (2d) 541 (1944), 8 LC 62, 007, Gregory, p. 309 seq.

65) Wallace Corp. v. NLRB, 323 US 248 (1944), 8 LC 62, 012, Gregory p. 324 seq. Ueberhaupt sind im Kollektiv-Vertrag alle Arbeitnehmer "gleich" zu behandeln, vgl. Gregory p. 370 seq., sonst wird der Vertrag nicht anerkannt. Die Gewerkschaften haben quasi oeffentliche Aufgaben.

66) Daugherty p. 948.

67) NLRB v. Hearst Publications, Inc., 8 LC 51, 179 (1944).

68) s.o. Anm. 58 und 59.

Im allgemeinen rechnete er zu den "supervisory workers" alle diejenigen, die gegenueber anderen Arbeitnehmern Anweisungsbefugnis hatten. 69) Dazu gehoeren in der Regel aber schon die Vorarbeiter. In einem Ausnahmefalle behandelte der NLRB aber alle Arbeitnehmer mit Ausnahme des Vorstandes der Gesellschaft als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes. 70)

Diese "supervisory workers" schloss der NLRB regelmaessig aus der Arbeitnehmereinheit, die fuer die anderen Arbeitnehmer zustaeendig war, aus, um so jede Einflussnahme auf die Arbeitnehmereinheit von Arbeitgeberseite zu verhindern. 71) Der NLRB erkannte jedoch auch den "supervisory workers" den Schutz vor unlauteren Arbeitpraktiken (Sec. 8) zu. Die Behoerde entschloss sich aber erst spaet, auch fuer diese Gruppe die Arbeitnehmereinheit zu bestimmen und den ordnungsgemaessen Repraesentanten erforderlichenfalls zu bestaetigen. 72)

Die nicht vom Wagner Act erfassten Arbeitnehmer.

Soweit und insofern die Arbeitnehmer nicht von dem Wagner Act erfasst wurden, galten fuer sie nach wie vor die allgemein rechtlichen Bestimmungen, d.h. neben den Anti-Trust- und Anti-Injunction Gesetzen, das Recht der Einzelstaaten. Somit galten Common Law and Equity, falls die Einzelstaaten nicht besondere Arbeitsgesetze erlassen hatten. 73)

Die Natur der gewaehrleisteten Rechte.

Damit ist der Wagner Act in seiner Gestaltung und in seinen Auswirkungen in den wesentlichen Punkten behandelt. Wichtig erscheint noch zum Schluss, auf die Rechtsnatur der Rechte einzugehen, die den Arbeitnehmern insbesondere nach Sec. 7 und 8 gegenueber dem Arbeitgeber zuerkannt wurden. Wie schon gesagt, konnte sich weder der Arbeitnehmer als Einzelner, noch eine Arbeitnehmer-Koalition unmittelbar zur Durchsetzung ihrer Rechte an die ordentlichen Gerichte wenden. Allein zustaeendig war vielmehr eine Verwaltungsbehoeerde, der NLRB, die untersuchende, rechtsprechende und Verwaltungsbefugnisse in sich vereinigte. Diese Behoerde war zwar berechtigt, den Arbeitgeber wegen jeden Falles, der ihr von der Arbeitnehmerseite vorgetragen wurde, zur Rechenschaft zu ziehen, sie war jedoch nicht dazu verpflichtet. Vielmehr stand die Entscheidung darueber in ihrem freien Ermessen. 74)

Die dem Arbeitnehmer zugebilligten Rechte entsprechen also mehr Reflexrechten des oeffentlichen Rechtes als subjektiven Rechten.

Die verfassungsrechtliche Bedeutung der Rechtsprechung zum Wagner Act.

Die dargelegte Rechtsprechung zum Wagner Act ist, wie sicherlich nicht verborgen geblieben sein wird, auch in verfassungsrechtlicher Hinsicht von grosser Bedeutung. Waehrend das Oberste Bundesgericht in den fruerehen Entscheidungen fast jede gesetzgeberische Einschraenkung der Handlungsfreiheit der Vertragsfreiheit und der Verfuegungsgewalt des Arbeitgebers als Verstoss gegen Amendment V und XIV fuer verfassungswidrig erklaerte, hat es solche Beschraenkungen

69) The My. Drydock Co. and Local No. 31, 48 NLRB 733 (1943), Gregory p. 319.

70) Gregory p. 323. Die Bergarbeitergewerkschaft vertritt auch die Interessen der meisten leitenden Angestellten.

71) Gregory p. 319 seq., Daugherty p. 947.

72) In re Jones and Laughlin Steel Corp 66 NLRB 51 (1946) Gregory p. 323.

73) Ausserdem sind natuerlich noch die besonderen Arbeitsgesetze des Bundes, wie der RLA, vgl. Kap. 11 zu beruecksichtigen.

74) Daugherty p. 941: "...the Board was "empowered rather than "directed" to act."

nunmehr in weitem Umfange zugelassen. Selbst die verfassungsmaessig gewaehrleistete Freiheit der Meinungsaeusserung (Amendment I) schuetzte den Arbeitgeber nicht davor, dass er sich nunmehr jeder Aeusserung in Gewerkschaftsangelegenheiten gegenueber den Arbeitnehmern zu enthalten hatte, soweit diese nicht voellig neutral war.

Der Konflikt zwischen der Koalitionsfreiheit und dem kollektiven Verhandlungsrecht.

Im uebrigen ist festzuhalten, dass der NLRB im Falle eines Konfliktes zwischen der dem einzelnen Arbeitnehmer nach dem Gesetz zugebilligten Koalitionsfreiheit und dem von dem Gesetz verfolgten Zweck der Staerkung der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerkoalitionen, insbesondere der Gewerkschaften, grundsaeztlich zu Gunsten einer Staerkung der Verhandlungsmacht entschied. Diese Handhabung des Gesetzes fuehrte dann auch in Zusammenhang mit der sich staendig bessernden wirtschaftlichen Lage in den Vereinigten Staaten zu einem bedeutenden Wachstum der Gewerkschaftsbewegung. 75)

Andererseits sollte die Einengung der Bewegungsfreiheit des Arbeitgebers und das Nachstehen der Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers den Anstoss zum Taft-Hartley Act des Jahres 1947 geben, der insofern versuchte, andere Wege zu gehen. Hierauf kann jedoch erst eingegangen werden, nachdem zuvor einige weitere Rechtsprobleme, die unter anderem mit den Konflikten zwischen dem Wagner Act und den Anti-Trust- und Anti-Injunction-Gesetzen zusammenhaengen, behandelt worden sind. Auch diese Fragen hatten einen erheblichen Einfluss auf die Gestaltung des Taft-Hartley Acts.

75) Da der NLRB zwecks Staerkung der Verhandlungsmacht i.d.R. zur Bildung grosser Arbeitnehmereinheiten neigte, was u.a. dazu fuehrte, dass die Bergleute der Antrazithruben geschlossen durch die UMW von John L. Lewis vertreten werden (s. Stevens Coal Co. Case, 19 NLRB 14, 1940) und saemtliche Hafenarbeiter (longshoremen) der Pazifikkueste durch eine CIO Gewerkschaft (Shipowners' Asso. of the Pacific Coast, 7 NLRB 1007 und AFL v. NLRB, 308 US 401, 1940) wurden besonders die Industriegewerkschaften und damit der CIO beguenstigt. Seit Chrysler Corp., 13 NLRB 1303, 1939, wurden besondere Berufsgruppen von solchen Einheiten ausgenommen (Raushenbush, p. 363 seq.)

13. Kapitel:

Der Wandel in der Rechtsprechung und
seine Konsequenzen fuer die Koalitionsfreiheit.

Die schon im vorigen Kapitel deutlich gewordene Wandlung in der Rechtsanschauung des Obersten Bundesgerichtes und damit der Bundesgerichte ueberhaupt sollte seit dem Jahre 1937 noch weitere Auswirkungen im Hinblick auf die Koalitionsfreiheit haben. Betroffen wurde von dieser Wandlung in erster Linie die Handlungsfreiheit und damit die Kampffreiheit der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen, so wie die Frage, inwiefern diese Rechte verfassungsrechtlich gewaehrleistet sind.

Die neue Auslegung der Anti-Trust und Anti-Injunction Gesetze.

So stand das Oberste Bundesgericht vor dem Problem, ob die Anti-Trust- und die Anti-Injunction Gesetze aufgrund der im vorigen Kapitel behandelten Entscheidungen zum Wagner Act nunmehr anders zu interpretieren seien. Sowohl der Sherman Act als auch der Wagner Act stuetzten sich verfassungsrechtlich auf die Handelsgewalt des Bundes. Es lag also nahe, nunmehr die Anwendbarkeit des Sherman Acts in demselben Umfange zu bejahen, wie dies inzwischen hinsichtlich des Wagner Act geschehen war. Diese Auffassung haette unter Anerkennung der sonstigen Prejudizien zu den Anti-Trust-Gesetzen die Wirkung gehabt, dass die Handlungsfreiheit der Arbeitnehmer den Beschraenkungen des Bundesrechts auf einem weiteren Gebiete ausgesetzt gewesen waere als dies bisher der Fall war.

Die Apex Hosiery Cases.

Schon im Jahre 1937 hatte das Oberste Bundesgericht im folgenden Falle ¹⁾ ueber diese Frage zu entscheiden: Die Klaegerin war eine Strumpfwarenfabrik in Pennsylvania, die etwa 2,500 Arbeitnehmer beschaeftigte. Die Klaegerin bezog ihre Rohstoffe zum ueberwiegenden Teil aus Gebieten, die nicht zum Staate Pennsylvania gehoerten. Desgleichen gingen die meisten Produkte der Klaegerin ueber die Grenzen des Staates zum Verkauf.

Eine Gewerkschaft, die diesen bisher gewerkschaftsfreien Betrieb organisieren wollte, verlangte von der Klaegerin den Abschluss eines Kollektivvertrages mit beschraenkter Organisationsklausel, was die Klaegerin jedoch verweigerte. Daraufhin rief die Gewerkschaft, nachdem sie 8 Mitglieder in dem Betriebe gewonnen hatte, einen Streik aus. Im Laufe der Kampfmassnahmen der Gewerkschaft wurden die Betriebsgebaeude der Klaegerin von den Gewerkschaftsmitgliedern, die ueberwiegend anderweitig in Arbeit standen, besetzt. Waehrend dieses Sitzstreiks kam es zu Gewalttaetigkeiten und Sachbeschaedigungen seitens der Gewerkschaftsmitglieder.

Mit Hilfe einer "injunction" gelang es der Klaegerin den Betrieb wieder in Besitz zu nehmen, Ausserdem verklagte sie die Gewerkschaft aufgrund des Sherman Act auf dreifachen Schadenersatz. ²⁾

Das Oberste Bundesgericht erkannte an, dass der Bund gemaess der ihm verfassungsrechtlich zustehenden Gewalt ueber den zwischenstaatlichen Handel, ein derartiges Verhalten der Gewerkschaft verbieten koennte, denn der Transport der Produkte der Klaegerin ueber die Staatsgrenzen sei wesentlich beschraenkt worden. Das Gericht erklarte jedoch dann weiter, dass der Kongress wohl beim Erlass des NLRA im vollen Umfange von der Handelsgewalt des Bundes Gebrauch gemacht habe, nicht jedoch beim Erlass des Sherman Act.

1) Leader v. Apex Hosiery Co. 302 US 656 und Apex Hosiery Co. v. Leader, 310 US 469 (1940).

2) Vgl. Raushenbush p. 51 seq.

Unter Heranziehung der Coronado Faelle, in denen der Wirkungsbereich der Anti-Trust Gesetze festgesetzt worden war, fand das Gericht, dass die Beschraenkung des Transportes nicht ausreiche, um den Sherman Act anzuwenden, denn der zwischenstaatliche Handelswettbewerb, den der Sherman Act schuetzen wolle, sei nicht wesentlich behindert worden. Eine derartige Behinderung habe auch, entgegen dem zweiten Coronado Falle, nicht in der Absicht (intent) der Gewerkschaft gelegen. Sie habe weder die Preise unmittelbar, noch mittelbar ueber die von der Klaegerin gezahlten Loehne beeinflussen, sondern nur die Arbeitnehmer des Betriebes organisieren wollen.

Das Gericht war ausserdem der Meinung, dass noch weitere Gruende vorhanden seien, die die Anwendung des Sherman Act im vorliegenden Falle ausschliessen muessten. Einmal grub es die durch den Duplex Case zur Bedeutungslosigkeit verurteilte Sec. 6 des Clayton Act wieder aus. Sec. 6 bestimmt, dass eine Arbeitnehmer-Koalition als solche keine Verschwörung und dass Arbeit keine Ware sei. Entgegen dem Duplex Case bekannte sich das Gericht diesmal zu der Auffassung, dass demnach Beschraenkungen im Wettbewerb zwischen angebotenen Dienstleistungen der Arbeitnehmer nicht unter die Bestimmungen des Sherman Act fallen. Mehr als die Beschraenkung dieses Wettbewerbes habe die Gewerkschaft nicht erreichen wollen.

Nach Auffassung des Gerichts musste eine Verurteilung auch an der "rule of reason" scheitern, die hiermit zum ersten Male als solche zu Gunsten der Arbeitnehmer angewandt worden ist. Der von der Gewerkschaft erstrebte "closed shop" sei eine vernuenftige (reasonable) Beschraenkung des Wettbewerbs. Hinsichtlich ihrer Ansprueche aufgrund der Gewalttaetigkeiten und der Sachbeschaedigungen verwies das Oberste Bundesgericht die Klaegerin an die Gerichte des Staates Pennsylvania.

US v. Hutcheson.

In naechsten Fall ging das Oberste Bundesgericht noch weiter in der nunmehr eingeschlagenen Richtung. Hier lag folgender Sachverhalt zu Grunde: 2a)

Anheuser-Bush, eine Brauerei in St. Louis, und eine benachbarte Firma, die beide in ihren Geschaeften ueberwiegend auf den zwischenstaatlichen Handel angewiesen waren, hatten Auftraege zur Errichtung neuer Werksanlagen vergeben. In Ausfuehrung dieser Auftraege kam es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen zwei Berufsgewerkschaften, die beide der AFL angeschlossen waren. Sowohl die Gewerkschaften der Maschinisten als auch die der Schreiner verlangten, dass gewisse Arbeiten nur von ihren Mitgliedern auszufuehren seien. Als diese Arbeiten den Maschinisten uebertragen wurden, traten die Schreiner in den Streik. Sie weigerten sich auch, sich der in ihrem Kollektiv-Vertrag fuer derartige Faelle vorgesehenen Schiedsklausel zu unterwerfen. Die Gewerkschaft der Schreiner stellte Kampfposten auf, die Plakate mit sich fuehrten, auf denen die beiden Firmen als "unfair" bezeichnet wurden. Sie forderte weiter durch Rundschreiben ihre Mitglieder, deren Angehoerige und Freunde auf, kein Anheuser-Bier zu trinken.

Darauf wurde gegen vier der leitenden Funktionaere der Gewerkschaft Strafanklage nach dem Sherman Act erhoben.

Justice Frankfurter, der die Begründung fuer das Gericht verfasste, ging erst garnicht darauf ein, ob die dargelegten Handlungen unter den Sherman Act als solchen gebracht werden koennen, Ausgangspunkt war fuer ihn die Erkenntnis, dass der Sherman Act, der Clayton Act, und die Norris La Guardia Act als ein geschlossenes Gesetzeswerk zu betrachten seien (Three interlacing statutes). Wenn die den Angeklagten vorgeworfenen Handlungen nach dem Clayton Act oder dem NLaGA von den Sanktionen des Sherman Act freigestellt seien, so seien die Angeklagten freizusprechen. Sec. 20, II des Clayton Act befreie seinem Wortlaut nach aber nicht nur die den Angeklagten zur Last gelegten Handlungen (Organisierung des Streiks, Aufstellung der Kampfposten, Umhertragen der Plakate, Aufforderung zum Warenboykott) von der "injunction", sondern erkläre sie (III) ueberhaupt fuer rechtmässig. Auf die Auslegung, die Sec. 20 II des Clayton Act frueher gefunden habe, komme es nicht an, denn Sec. 4, des NLaGA habe inzwischen deutlich gemacht, dass Sec. 20, II des Clayton Act nunmehr weit auszulegen sei.

Ausserdem las das Gericht die Begriffsbestimmung des zulaessigen Arbeitskonflikts nach Sec. 13 des NLaGA in die Sec. 20, I des Clayton Act hinein, womit auch fuer den Clayton Act der Begriff des zulaessigen Arbeitskonflikts nicht mehr vom Arbeitsverhaeltnis, das im konkreten Falle zwischen Arbeitgeber und im Arbeitskampf stehenden Arbeitnehmern bestehen musste, abhaengig war.

Die Bedeutung dieser Entscheidung liegt darin, dass die nach der Rechtsprechung zum NLaGA von der "injunction" freigestellten Handlungen der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen nunmehr ueberhaupt rechtmässig sind. D.h. die Tendenz des Urteils geht dahin, die im NLaGA oder Clayton Act enthaltenen Bestimmungen, soweit sie den Arbeitnehmern guenstig sind, zum geltenden Recht zu erklæren. Die Praejudizien zum Sherman Act und zum Clayton Act werden, sofern sie die Kampffreiheit der Arbeitnehmer beschraenken, weitgehend ausser Kraft gesetzt. 4)

In einem "dictum" wird jedoch darauf hingewiesen, dass die Bestimmungen des Sherman Act (in der vom Apex Hosiery Case dargelegten Begrenzung) in gewissen Faellen nach wie vor gegen die Arbeitnehmer und ihre Koalitionen angewandt werden koennen, u.z. einmal, wenn die gewerkschaftlichen Massnahmen nicht im eigenen Interesse erfolgen, d.h. nicht im Rahmen des anerkannten Arbeitskonflikts bleiben, und zum anderen, wenn die Gewerkschaften sich zur Behinderung des zwischenstaatlichen Handels mit nicht-gewerkschaftlichen Gruppen oder Personen zusammen tun. 5)

Allen Bradley Co. v. Local Union No. 3, IBEW.

Das Oberste Bundesgericht hatte ueber den zuletzt genannten Fall einige Jahre spaeter direkt zu befinden: 6) Die Gewerkschaft der Elektriker von New York hatte mit allen Arbeitgebern, die in New York Elektriker beschaeftigten, Kollektiv-Vertraege mit beschraenkter Organisationsklausel abgeschlossen. Die Gewerkschaft verfolgte neben dieser "closed shop" auch noch die "closed union" Politik, indem sie nur dann neue Mitglieder aufnahm, wenn genuegend Arbeit fuer sie gesichert war. Die Mitglieder waren von der Gewerkschaft ausserdem angewiesen, bei Installationsarbeiten nur Material von Unternehmern zu verwenden, mit denen sie Kollektiv-Vertraege unterhielten.

3) Obwohl der NLaGA den Warenboykott nicht eindeutig erfasst.

4) Vgl. zum Vorstehenden Kap. 9 und 10.

5) Vgl. den Brims Case, Kap. 10.

6) Allen Bradley Co. v. Local Union No. 3 IBEW, 145 F (2d) 215 (1944). 325 US 797 (1945), s.a. Gregory, p. 279 seq. Die erste Variante wurde infolge der neuen Auslegung der Anti-Injunction-Gesetze (s.u.) praktisch irrelevant.

Auf Grund dieser Massnahmen war der New Yorker Markt fuer die Gewerkschaft und die mit ihr verbundenen Unternehmer monopolisiert, jeder Wettbewerb von ausserhalb war ausgeschaltet und den Beteiligten waren reichliche Auftraege, Arbeit, hohe Preise und Loehne sicher.

Um diesen Zustand zu beseitigen, ersuchten auswaertige Unternehmer unter dem Sherman Act um den Erlass einer "injunction" gegen die Gewerkschaft und ihre Funktionaere. Das Bundesgericht zweiter Instanz hob die ergangene "injunction" auf, da die Gewerkschaft im eigenen Interesse gehandelt habe. Das Gericht sah es nicht als erwiesen an, dass hinsichtlich des Boykotts auswaertiger Unternehmungen ein Uebereinkommen zwischen der Gewerkschaft und den mit ihr kollektiv-vertraglich verbundener Unternehmen bestuende.

Das Oberste Bundesgericht war jedoch der Auffassung, dass eine solche Uebereinkunft bestehe. Im uebrigen folgte es der Auffassung des Vorderrichters. Es erklarte deshalb ausdruecklich, dass nur die besagte Uebereinkunft rechtswidrig sei, auswaertige Unternehmer vom New Yorker Markt fernzuhalten, nicht dagegen die verschiedenen Massnahmen der Gewerkschaft, durch die dieses Ziel verwirklicht wurde. 7) Demnach ist die Gewerkschaft zwar berechtigt fuer dieses Ziel zu kaempfen und den entsprechenden Zustand durch Kampfmittel zu erhalten, es ist ihr aber nicht erlaubt durch Vertrag anstelle des Arbeitskonflikts, den Arbeitsfrieden zu setzen. 8)

Weitere Faelle zum erlaubten Arbeitskonflikt.

Nach diesen Entscheidungen war die Handlungsfreiheit der Arbeitnehmerseite im wesentlichen nur noch durch die besonderen Tatbestaende des Strafrechts und des Rechts der unerlaubten Handlungen (torts) begrenzt. Das wird durch den Vergleich der folgenden Faelle mit der vorher bestehenden Rechtslage deutlich. 9)

Die Gewerkschaft der Musiker (American Federation of Musicians) zwang die Grammophon-Gesellschaften dazu, neben den von ihnen beschaeftigten Musikern weitere Musiker zu entlohnen, die nicht benoetigt wurden. Andernfalls weigerten sich die Musiker ueberhaupt fuer Plattenaufnahmen zu spielen. Dieser "secondary labor boycott" wurde fuer rechtmassig erklart. 10) Eine Baufirma beschaffte sich im zwischenstaatlichen Handel Lastkraftwagen mit Zementmischern, um so Arbeitskraefte einzusparen. Der hiergegen gerichtete "technological strike" war zulaessig. 11) Die Mitglieder einer Gewerkschaft weigerten sich Fertighaeuser aufzustellen, weil diese von den Angehoerigen einer anderen, rivalisierenden Gewerkschaft hergestellt worden waren. Auch dieser Boykott ist erlaubt. 12) In einem Falle bekaempfte eine

7) Auf welche Bestimmungen sich das Gericht stuetzte, wurde nicht ganz klar. Nach Auffassung der 1. Instanz lag mit Abschluss der Uebereinkunft kein "Arbeitskonflikt" mehr vor, so dass auch die Ausnahmen der Anti-Injunction Gesetze nicht zur Anwendung kamen, nach Auffassung der 2. Instanz gehoerte eine solche Uebereinkunft zu den auch nach der Anti-Injunction-Gesetzen unrechtmassigen Handlungen. 8) So auch Courant v. Local 659, Int'l Photographers of the Motion Picture Industry, 69 Monthly Labor Review (MLR) p. 680, (C A 9th 1945).

9) Vgl. Kap. 4, 5, 6, 9, und 10.

10) US v. American Federation of Musicians, 318 US 741 (1943) Gregory p. 284 seq.

11) US v. Int.'l Hod Carriers' etc. Council, (s.A. 12).

12) US v. Building and Construction Trades Council, 313 US 539 (1941), aehnlich lag der zugleich entschiedene 3. Fall: US v. Brotherhood of Carpenters and Joiners, s.a. Gregory p. 285 seq.

Gewerkschaft einen Unternehmer nur, um ihn aus Rache zu vernichten. Sie lehnte den Abschluss eines Kollektiv-Vertrages unter jeder Bedingung ab, weil sie glaubte, der Arbeitgeber habe mit dazu beigetragen, dass ein Arbeitskollege getoetet worden war. Obwohl dies nicht nachweisbar war, wurden alle Kampfmassnahmen fuer rechtmassig erklart. 13) Justice Frankfurter war hier anderer Ansicht. Er meinte, die Gewerkschaft habe keine berechtigten Interessen (legitimate interests) verfolgt. Er fuehrte den Begriff des "Labor dispute" (Sec. 13 NLaGA) auf den zugrundeliegenden Begriff des "eigenen Interesses", wie er von den New Yorker Gerichten entwickelt worden war, zurueck. 14)

Der intergewerkschaftliche Konflikt.

Die Diskrepanz zwischen den Schutzgesetzen (Wagner Act, RLA) und den Freiheitsgesetzen der Arbeitnehmer (Clayton Act, NLaGA) wurde in den intergewerkschaftlichen Konflikten besonders deutlich. Soweit die Gewerkschaften dabei nicht zugleich oder in erster Linie ihren Mitgliedern Arbeitsplaetze erhalten oder beschaffen wollten, handelte es sich bei diesen Auseinandersetzungen nur um Machtkampfe zwischen den verschiedenen Gewerkschaften unter denen die Arbeitgeber ebenso nutzlos zu leiden hatten wie die betroffenen Arbeitnehmer. 15) Die Bundesgerichte hatten nach der gegebenen Rechtslage kein Mittel, dagegen vorzugehen.

NLRB v. Star Publishing Co.

Das zeigt folgender Fall: 16) Eine Industriegewerkschaft (des CIO) bemuehte sich um Anerkennung als Repraesentant der Arbeitnehmer eines Zeitungsverlages, bis auf die Zeitungsfahrer. Dieses Recht wurde ihr jedoch von der Gewerkschaft der Zeitungsfahrer (der AFL) hinsichtlich des Personals der Verteilungsstelle streitig gemacht. Die Industriegewerkschaft gewann die daraufhin vom NLRB abgehaltene Wahl und wurde demgemaess auch als Repraesentant der umstrittenen Arbeitnehmer bestaetigt.

Nach Abschluss eines Kollektiv-Vertrages zwischen dem Verlag und der Industriegewerkschaft, verlangte die AFL-Gewerkschaft, dass der Verlag sie trotz allem auch als Repraesentant des Personals der Verteilungsstelle anerkenne. Sie stuetzte dies Begehren mit einer Streikandrohung. Um eine Betriebsschliessung zu vermeiden, ersuchte der Verlag die betroffenen Angestellten, auch das Ausfahren der Zeitung zu uebernehmen. Als sie sich dazu ausserstande erklarten, versetzte sie der Verlag und stellte fuer die Verteilungsstelle Mitglieder der AFL Gewerkschaft ein.

Auf Grund einer Anzeige der Industriegewerkschaft ordnete der NLRB an, dass der Verlag die genannten Massnahmen rueckgaengig zu machen habe, da er sich gesetzwidrig (Wagner Act) in die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer eingemischt habe. Als die Anordnung vollstreckt wurde, traten die Zeitungsfahrer in den Streik und boykottierten den Verlag. Dieser musste den Betrieb stilllegen, wodurch die gesamte Belegschaft arbeitslos wurde, denn gegen die Kampfmassnahmen der Gewerkschaft konnten die Gerichte nicht vorgehen. Sec. 13 des NLRA

13) Hunt v. Crumboch, 323 US 821 (1945) s.a. Gregory, p. 285 seq. Metz p. 103 seq.

14) Vgl. dazu Wilson v. Birl und den Milk Wagen Drivers Case in Kap. 10.

15) "jurisdictional dispute", letzterer i.d.R. - "interunion dispute" oder "new jurisdictional dispute" genannt.

16) NLRB v. Star Publishing Co., 97 F (2d) 465 (1938) s.a. Gregory p. 314 seq.

bestimmt auch noch ausdruecklich, dass das Streikrecht auf Grund dieses Gesetzes in keiner Weise beschraenkt werden soll. 17)

Eine engere Auslegung des Arbeitskonflikts moeglich.

Das Ergebnis dieser Interpretation der Gesetze erschien nicht immer billig. Dies zeigt schon der zuvor erwahnte "dissent" von Justice Frankfurter, der selbst massgebend am NLaGA mitgearbeitet hat und der den Interessen der Arbeitnehmer grosses Verstaendnis entgegenbrachte. In Richtung dieses "dissent" ist dann auch in einer vom Obersten Bundesgericht bestaetigten Entscheidung ein "dictum" enthalten, woraus hervorgeht, dass u.U. ein intergewerkschaftlicher Konflikt durch eine "injunction" unterbunden werden koennte, wenn die eine Gewerkschaft die Majoritaet der Arbeitnehmer hinter sich habe, dies durch eine Wahl bestaetigt und die Gewerkschaft vom NLRB anerkannt worden sei. 18) Diese Auffassung wurde damit begruendet, dass in einem solchen Falle ein echter Arbeitskonflikt im Sinne der Anti-Injunction-Gesetze nicht bestehe, zumal die eindringende Gewerkschaft dann kein rechtmassiges Interesse (no lawful interest) verfolge. Bis zum Inkrafttreten des Taft-Hartley Act ist m.W. diese Frage jedoch nicht eindeutig entschieden worden.

Die Kampfpostentaetigkeit als Meinungsaeusserung.

Neben der bisher in diesem Kapitel dargelegten Rechtsbildung sollte noch eine weitere einhergehen, die dazu fuehrte, dass das Kampfrecht der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen in gewissem Umfange sogar als nach der Bundesverfassung anerkanntes Grundrecht geschuetzt wurde. Schon im Senn Case 19) hatte das Oberste Bundesgericht darauf hingewiesen, dass es die Kampfpostentaetigkeit grundsatzlich als eine Form der Meinungsaeusserung ansehe. Nun ist aber die freie Meinungsaeusserung in Amendment I gegenueber dem Bunde und auf Grund der herrschenden Interpretation des Freiheitbegriffs in Amendment XIV gegenueber den einzelnen Staaten geschuetzt. 19a) 1940 stand das Oberste Bundesgericht vor der Frage, inwieweit die Staatsgewalt durch Gesetzgebung das Ausmass dieses Grundrechts bestimmen konnte (police power). 20)

Thornhill v. Alabama und die Thornhill-Doctrin.

Auf Grund eines Gesetzes von Alabama aus dem Jahre 1923, 21) das jede Kampfpostentaetigkeit verbot, war Thornhill zu einer Geldstrafe von \$ 100 verurteilt worden. Dabei hatte er nichts weiter getan, als vor einem Betriebe allein hin- und herzugehen, wobei er ein Plakat mit sich trug, nach welchem der betreffende Arbeitgeber keine Mitglieder der AFL beschaeftige. Dies entsprach den Tatsachen.

Das Gericht hob die Strafe auf. Thornhill habe nichts anderes getan, als von seinem Recht auf freie Meinungsaeusserung Gebrauch zu machen. Ein Gesetz das dies verbiete, ohne dass sich der Betroffene einer strafbaren oder unerlaubten Handlung schuldig gemacht haben muesse, sei verfassungswidrig.

17) Aehnlich der Wallace Case, 323 US 248 (1944), vgl. Kap. 12 und NLRB v. Glueck Brewing Co., 8 LC 62, 314 (CCA 8th, 1944).

18) Fur workers Union, Local No. 72 v. FurWorkersUnion No. 21238, 1105 F (2d) 1 (CCA DC. 1939), s.a. Raushenbush, p. 182 seq., bestaetigt mit umgekehrtem Rubrum in 308 US 552 (1939) s.a. Gregory p. 316.

19) Vgl. Kap. 10.

19a) So vor diesem Fall schon De Jonge v. Oregon, s.a. Raushenbush p. 113 seq. vgl. a. Corwin, The Constitution to day 195 seq. 299 US 353 (1937).

20) Thornhill v. Alabama, 310 US 88, s.a. Raushenbush, p. 129 seq. u. Gregory p. 338 seq., ebenso: Carlson v. California, 310 US 106 (1940) s.a. Raushenbush, p. 132.

21) Bzgl. aehnlicher Gesetze s. Kap. 6.

22) vgl. insbesondere dagegen: Buck Stove Case, Kap. 6, American Steel Foundries Case, Kap. 10.

Damit waren die urspruenglich nach Common Law voellig verbotenen Kampfposten grundsatzlich unter den Schutz der Bundesverfassung gestellt. 22) Seit dieser Entscheidung sind die Kampfposten als solche in allen Jurisdiktionen erlaubt. Waehrend bis vor wenigen Jahren jede wesentliche Beschraenkung der Handlungsfreiheit der Arbeitgeber als verfassungswidrig erklart wurde, kommen nun die Normen der Verfassung auch den Arbeitnehmern zu gute. 23)

AFL v. Swing.

In den nachstehenden zwei Faellen steckte das Oberste Bundesgesetz dann die Grenzen der sogenannten Thornhill Doctrine naeher ab. Im ersten Falle 24) hatten sich die Angestellten eines Schoenheitssalon geweigert, einer Gewerkschaft beizutreten. Daraufhin lehnte es auch der Arbeitgeber ab, mit der Gewerkschaft einen Kollektiv-Vertrag abzuschliessen. Um ihr Begehren durchzusetzen, stellte die Gewerkschaft Aussenseiterposten vor dem Betriebe auf.

Die Gerichte von Illinois hatten eine "injunction" erlassen, die die Aussenseiterposten verbot. 25) Dieser Entscheidung lag ein Gesetz des Staates Illinois zu Grunde, nachdem Kampfposten nur in einem "labor dispute" zulaessig sind. Nach der Definition dieses Begriffes konnte aber ein "Arbeitskonflikt" nur zwischen dem Arbeitgeber und den mit ihm durch Arbeitsverhaeltnisse verbundenen Arbeitnehmern bestehen. 26) Folglich waren betriebsfremde Kampfposten verboten.

Das Oberste Bundesgericht hob die "injunction" auf, weil das Gesetz verfassungswidrig sei. Der Staat habe nicht die Macht (police power), die Arbeitnehmer an der friedlichen Ausuebung ihres Rechts auf freien Gedankenaustausch dadurch zu hindern, dass er den Rahmen des zulaessigen Wettbewerbs so eng ziehe. Denn ueber den Betrieb hinaus sei auch die gegenseitige wirtschaftliche Abhaengigkeit aller derjenigen laengst anerkannt, die in derselben Industrie beschaeftigt sind. 27)

Milk Wagon Drivers' Union v. Meadowmoor Dairies.

Dem zweiten Falle 28) lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Eine Molkerei liess ihre Produkte durch rechtlich selbstaendige Milchwagenfahrer an die einzelnen Geschaefte verteilen, weil dies fuer sie billiger war, als eigene Wagen und eigene Fahrer, die im Arbeitsverhaeltnis standen, zu verwenden. Um die Molkerei zur Aufgabe dieses sogenannten "vendor system" zu veranlassen, stellte die Gewerkschaft der Milchwagenfahrer Kampfposten vor dem Betriebe und den Milchgeschaeften auf. Waehrend dieses Konfliktes kam es zu schweren Ausschreitungen durch die Kampfposten, u.a. wurden Fahrzeuge umgeworfen und Sprengstoffanschlaege durchgefuehrt. Diese Sachlage fuehrte dazu, dass die Kundschaft den betroffenen Milchgeschaeften fernblieb.

Das Oberste Gericht des Staates Illinois erliess eine "injunction", die der Gewerkschaft auch die Aufstellung friedlicher Kampfposten verbot. 29) Das Gericht stuetzte sich dabei einmal auf das im vorigen Falle erwaehte Gesetz und ausserdem auf die "doctrine of civil conspiracy". 30) Dass die Kampfposten auch als solche zu verbieten

23) Vgl. dagegen Kap. 7, 8, 9, 11, und 12.

24) AFL v. Swing, 312 US 321 (1941), s.a. Raushenbush, p.151, Gregory p. 350 seq.

25) 372 Ill. 91.

26) wie im Clayton Act, vgl. Kap. 9.

27) Dabei konnte sich das Gericht sogar auf ein entsprechendes "dictum" des Fansteel Case stuetzen, s.Kap. 10, vgl. a. Kap. 6.

28) Milk Wagon Drivers' Union v. Meadowmoor Dairies Inc., 312 US 287 (1941), Auszug bei Raushenbush, p. 86 seq., s.a. Gregory p. 351.

29) Mit umgekehrten Rubrum: 371 Ill. 377 (1939), Auszug bei Raushenbush, p. 158 seq., vgl. a. Kap. 10.

30) Vgl. Kap. 2 und 6.

seien, begründete das Gericht damit, sie seien nunmehr mit einem derartigen Odium der Gewaltaetigkeit umgeben, dass die Oeffentlichkeit allein schon durch diesen Umstand bestimmt werde, sich von den betroffenen Geschaeften fernzuhalten.

Das Oberste Bundesgericht erkannte an, dass die "injunction" jedenfalls z.Zt. ihrer Entscheidung, zu Recht bestanden habe. Es folgte dabei den an die Gewaltaetigkeit geknuepften Ueberlegungen des Gerichts von Illinois und erklarte, dass die Staaten auf Grund der "police power" berechtigt seien das Recht der freien Meinungsaeusserung und damit die Kampfpotentiaetigkeit bei einem derartigen Missbrauch wie geschehen zu beschaenken. 31)

Einschraenkungen der Thornhill Doktrin.

Waehrend die bisher angefuhrten Entscheidungen den Schluss zuliesen, dass friedliche Kampfposten, die nicht zu Gewaltmassnahmen oder anderen strafbaren oder unerlaubten Handlungen griffen, ausnahmslos als freie Meinungsaeusserung geschuetzt seien, sollten die nachstehenden Faelle zeigen, dass die regulierende Gewalt (police power) des Staates weiter ging.

Bakery and Ptery Workers Union v. Wohl.

Im ersten Falle 32) waren zahlreiche New Yorker Baeckerein dazu uebergegangen, ihre Waren durch rechtlich selbstaendige Fahrer, denen sie die erforderlichen Lieferwagen zu guenstigen Preisen verkauften, zu den Einzelhandelsgeschaeften befoerdern zu lassen. Die Baeckereien verringerten dadurch ihre Steuerlast und den Umfang ihrer Sozialleistungen erheblich.

Die Gewerkschaft der Baeckereifahrer verlangte man von den neuen "Unternehmern", dass sie an jedem 7. Wochentage ein arbeitsloses Gewerkschaftsmitglied als Fahrer beschaeftigten. Wegen ihres geringen Gewinnes mussten die "Unternehmer" dieses Ansinnen ablehnen. Daraufhin stellte die Gewerkschaft Kampfposten vor den Baeckereien und gelegentlich vor den Einzelhandelsgeschaeften auf.

Die Gerichte von New York verboten die Kampfposten durch eine "injunction", obwohl sie sich voellig friedlich verhalten hatten. Begrundet wurde die Entscheidung einmal durch das Common Law. 33) Die Gewerkschaft koenne kein zureichendes Interesse dartun, Kampfposten vor den Baeckereien aufzustellen, wenn sie sich in einem Konflikt mit den "Unternehmern" befaende. Ein gemeinsames wirtschaftliches Interesse zwischen den Baeckereien und den "Unternehmern", wie in Goldfinger v. Feintuch, 34) wurde nicht anerkannt. Zum anderen stuetzte sich die Entscheidung auch auf den Little-NLGA von New York, der fast genau mit dem entsprechenden Bundesgesetz uebereinstimmt. Die New Yorker Gerichte erkannten jedoch nicht an, dass sich die Kampfmassnahmen der Gewerkschaft innerhalb des zulaessigen Arbeitskonflikts im Sinne jenes Gesetzes hielten.

31) Aehnlich auch Allen Bradley Local No. 1111 v. Wisconsin Employment Relations Board, 315 US 740 (1942). Hier hatten die Kampfposten nicht nur zu Gewaltaetigkeiten gegriffen, sondern der Arbeitskampf war von der Gewerkschaft entgegen einer bindenden Entscheidung der Schlichtungsbehoerde von Wis. begonnen worden. Der zu Grunde liegende Wis. Employment Peace Act kann als ein Vorlaeufer des Taft-Hartley Act angesehen werden. S.a. Gregory p 352 seq.

32) Bakery and Ptery Workers Union v. Wohl. 315 US 769 (1942) Gregory p. 354 seq.

33) Vgl. Kap. 2.

34) Vgl. Kap. 6.

Justice Jackson erklarte dagegen fuer das Oberste Bundesgericht, dass kein zureichender Grund vorhanden sei, um eine derartige Kampfpostentaetigkeit zu verbieten, d.h. das Recht auf freie Meinungsaeusserung in solchen Faellen zu versagen. Er fuegte aber hinzu, dass dies nicht bedeute, dass ein Staat selbst nur einen einzigen friedlichen Kampfposten an jedem Orte und unter allen Umstaenden dulden muesse.

Ritter's Cafe Case.

Am gleichen Tage noch, sollte dies das Oberste Bundesgericht in einer anderen Entscheidung ³⁵⁾ naeher erlaeuern:

Ritter, ein Restaurateur, liess ein Privathaus durch einen Bauunternehmer errichten, der keine gewerkschaftlich organisierten Arbeiter beschaeftigte. Deshalb stellte die Gewerkschaft der Schreiner Kampfposten auf, u.z. nicht nur vor dem Bauplatz, sondern der groesseren Wirkung halber auch vor dem Restaurant. Das fuehrte dazu, dass sich die Angestellten des Restaurants weigerten, die Postenkette zu ueberschreiten, d.h. sie streikten, u.z. obwohl sie mit ihren Arbeitsbedingungen vollauf zufrieden waren.

Das Oberste Bundesgericht von Texas bestaetigte die ergangene "injunction" insofern sie die Kampfposten vor dem Restaurant verbot. Es stuetzte die "injunction" auf die Common Law Lehre von der rechtswidrigen Schaedigung. Zwar koenne die Gewerkschaft fuer ihren Kampf auf einen Rechtfertigungsgrund verweisen, denn sie habe ein zureichendes eigenes Interesse an den Arbeitsbedingungen der Bauarbeiter. Dieses Interesse habe aber nichts damit zu tun, dass Ritter nicht nur Bauherr sondern auch Restaurateur sei.

Justice Frankfurter erkannte fuer das Oberste Bundesgericht diese Entscheidung an und erklarte, dass der Staat berechtigt sei, die Ausuebung des Rechts auf freie Meinungsaeusserung durch Kampfposten auf ein Gebiet zu beschraenken, das unmittelbar durch den Arbeitskonflikt bestimmt sei, solange dieses Recht als solches den Gewerkschaften nicht verwehrt werde. Letzteres aber hatte das Oberste Bundesgericht im vorhergehenden Falle angenommen, da bei der Beweglichkeit der "Unternehmer" der Gewerkschaft der Baeckereifahrer nur die Moeglichkeit blieb, ihre Posten vor den Baeckereien aufzustellen.

Mit diesen beiden Entscheidungen erkannte das Oberste Bundesgericht an, dass auch die voellig friedliche Kampfpostentaetigkeit als solche mehr als eine blosse Meinungsaeusserung ist, naemlich ein zumindest moralischer Druck auf die Oeffentlichkeit, um sie dazu zu bewegen, den unmittelbar betroffenen Betrieb zu boykottieren.

Cafeteria Employees' Union v. Angelos.

Wenn mit dieser Erkenntnis auch die Thornhill Doktrine erheblich zu Gunsten der "police power" (materielle Seite der "due process of law clause", vgl. Kap. 8) eingeschraenkt wurde, so behielt sie doch erhebliche Bedeutung, wie der folgende Fall zeigt. ³⁶⁾

Die Gewerkschaft der Cafehaus-Bediensteten stellte Kampfposter vor zwei Cafes auf, die nur von den Familienangehoerigen betrieben wurden, um so auch die Beschaeftigung ihrer Mitglieder zu erzwingen.

35) Carpenter and Joiners Union v. Ritter's Cafe 315 US 722, s.a. Gregory p. 357 seq.

36) Cafeteria Employees' Union v. Angelos, 320 US 293 (1943) Gregory p. 362 seq.

Die New Yorker Gerichte erliessen auch hier eine "injunction" auf Grund des Common Law, da sie in dem Konflikt keinen zulaessigen "labor dispute" erblickten. Das Oberste Bundesgericht hob die "injunction" auf, da mit ihr das Recht auf freie Meinungsaeusserung durch Kampfposten ueberhaupt verweigert wurde.

Vergleicht man die vorstehenden Entscheidungen zur Frage der verfassungsmaessig geschuetzten Kampfposten mit den entsprechenden Urteilen der Bundesgerichte zum Norris LaGuardia Act, insbesondere den letzten Fall mit Rohde v. Dighton, 37) so wird deutlich, dass das Oberste Bundesgericht in gewissem Umfange die nach seiner Auffassung in Sec. 4 und 13 des NLaGA enthaltenen Gedanken in den Freiheitsbegriff der Bundesverfassung (Amendment I, V und XIV) hinein interpretierte. 38)

Weitere Auswirkungen der Thornhill Doktrin.

Zu erwaechnen ist noch, dass die hier dargelegte Auffassung des Obersten Bundesgerichtes zum Recht der freien Meinungsaeusserung, die Gewerkschaften auch von zahlreichen anderen, meist gesetzlichen Beschraenkungen ihrer Kampffreiheit loeste. Solche Gesetze und Verordnungen, bzw. ihre missbraeuchliche Anwendung gegen die Gewerkschaften wurden vielfach fuer verfassungswidrig erkluert, wenn durch sie die freie Meinungsaeusserung in Gewerkschaftsversammlungen, oder durch Flugblaetter oder die Aufstellung von Kampfposten verboten wurden. 39)

Die gewandelte Rechtslage der Arbeitnehmerkoalitionen.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Koalitionsfreiheit, die Koalitionskampffreiheit, und das kollektive Vertretungs- und Verhandlungsrecht der Arbeitnehmer durch den Wagner Act und den RLA wirksam gegenueber den Arbeitgebern geschuetzt worden ist. Auf Grund der Rechtsprechung zu den Anti-Injunction Gesetzen und dem Recht auf freie Meinungsaeusserung ist das Ausmass der fuer die Arbeitnehmer zulaessigen Kampffreiheit erheblich erweitert worden. Das alles fuehrte in Verbindung mit einer guenstigen wirtschaftlichen Entwicklung zu einer erheblichen Staerkung der Gewerkschaften und einer Besserung der Lage der Arbeitnehmer. Diese gewerkschaftliche Machtsteigerung und ihr gelegentlicher Missbrauch, der durch die aufgezeigten Diskrepanz der Arbeitsgesetze erleichtert wurde, fuehrte jedoch zu einer Reaktion in der Oeffentlichkeit, an deren Ende der Taft-Hartley Act stehen sollte.

37) Vgl. Kap. 10.

38) So auch Gregory p. 364, s.a. Corwin, The Constitution Today, p. 169.

39) De Jonge v. Oregon, 299 US 353 (1937) betr. ein Anti-Criminal Syndicalism Gesetz (Gesetze die in den 20iger Jahren von den Staaten gegen den Kommunismus erlassen wurden). Lovell v. Griffin, 303 US 444, Raushenbush, p. 116 (gegen eine Polizeiverordnung, die die freie Verteilung von Flugblaettern verbot); Hague v. CIO, 307 US 495 (1939), Raushenbush, p. 116, (VO gegen die freie Verteilung von Flugblaettern und Aufstellung von Plakaten, Bestimmungen ueber die Aufrechterhaltung der oeffentlichen Ordnung und gegen die Belaestigung Dritter), s.a. Schneider v. State Kim Young v. California, Snyder v. Milwaukee Nichols v. Mass. saemtlich erschienen unter: 308 US 147 (1939), Raushenbush p. 120 seq., vgl. auch Kap. 1, 6, und 8.

Abschnitt III:

14. Kapitel:

Der Taft-Hartley Act:

Versuch einer Anpassung der Rechtsgrundlagen und
eines Ausgleichs zwischen der Koalitionsfreiheit
der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber.

Die Tendenzen des Taft-Hartley Act.

Die Gewerkschaften sollten sich ihrer in den Jahren 1935 und 1937/38 durch den Wagner Act und den dazu vom Obersten Bundesgericht ergangenen Entscheidungen erreichten Erfolge nicht ungetruebt freuen duerfen. Dass das Pendel nunmehr zurueckschlug, zeigte sich schon im Jahre 1939, als vier Staaten Gesetze erliessen, die die Handlungs-freiheit der Arbeitnehmerkoalitionen einschraenkten. 1) Beachtens-wert ist, dass hierzu auch solche "fortschrittlichen" Staaten wie Wisconsin gehoerten. 1947 hatten sieben Staaten solche Gesetze er-lassen. 2) Im gleichen Jahre trat auch der Labor Management Relations Act (LMRA), auch Taft-Hartley Act genannt, u.z. formal als Amendment (Zusatz) zum National Labor Relations Act in Kraft. 3) Es stuetzte sich dabei auf die Erfahrungen, die in den einzelnen Staaten schon gemacht worden waren.

Die Neugestaltung des Koalitionsrechts.

Das neue Gesetz haelt daran fest, die Koalitionsfreiheit der Arbeit-nehmer, ihre Koalitions-Kampffreiheit und ihr kollektives Vertretungs- und Verhandlungsrecht gegenueber dem Arbeitgeber zu schuetzen. Nun-mehr ist aber schon nach Sec. 7 (und nicht nur beilaeufig wie in Sec. 8 (3) NLRA) auch die negative Koalitionsfreiheit ausdruecklich ge-schuetzt, und im Gegensatz zum Wagner Act muessen auch die Arbeit-nehmerkoalitionen die in Sec. 7 genannten Grundrechte der Arbeitnehmer, insbesondere also ihr positives und negatives Koalitionsrecht, soweit das Gesetz keine Ausnahmen zulaesst, anerkennen. 4)

Da das neue Gesetz, wie Taft in seiner Begruendung vor dem Senat aus-fuehrte, 5) davon ausgeht, dass der Wagner Act sowie die Auslegung die die Anti-Trust und Anti-Injunction Gesetze nunmehr gefunden hatten, die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerkoalitionen gegenueber den Arbeitgebern einseitig und unbillig verstaerkt habe, soll nunmehr das Gleichgewicht zwischen den beiden Sozialpartnern wiederherge-stellt werden. Das geschieht in erster Linie dadurch, dass die Kampffreiheit der Arbeitnehmerkoalitionen, allerdings nur beilaeufig unter dem Gesichtspunkt der Koalitionsfreiheit der Arbeitgeber (Sec. 8 (b) (I) (B) und (4) (A)) eingeschraenkt wird.

Die Entpolitisierung der Gewerkschaften.

Ein weiteres Ziel des Taft-Hartley Acts ist die Entpolitisierung der Gewerkschaften. Darum geniessen nur die Gewerkschaften den Schutz des Gesetzes, deren Funktionaere beim Arbeitsministerium eine eides-staetliche Erklaerung (affidavit) abgegeben haben, dass sie keine Kommunisten sind und auch sonst keiner Organisation angehoeren, die den gewaltsamen Umsturz verfolgt (Sec. 9 (h)). Aehnlich wie es den Kapital-Gesellschaften (corporations) nach dem Corrupt Practices Act

1) Bloom and Northrup, Economics of Labor and Industrial Relations, 1950, p. 701 seq.

2) a.a.O., p. 701, Schon 1948 schwang die Stimmung in der Oeffentlich-keit wieder mehr zugunsten der Gewerkschaften um. Das fuehrte dazu, dass viele Beschraenkungen nicht angewandt wurden und einige wider-rufen wurden.

3) S. Anhang vgl. Bloom, p. 679 seq. u.z. trotz Veto des Praesiden-ten Truman.

4) Naeheres siehe unten.

5) University of Chicago, The People Shall Judge, 1949 Vol. II p. 574, seq.

verboten ist, sich mit Geldmitteln u. dgl. an Bundeswahlen zu beteiligen, ist dies nun auch den Gewerkschaften untersagt (Sec. 304).⁶⁾ Ueberhaupt erfolgt im Gesetz eine Angleichung der Rechtsform der Gewerkschaften (association, partnership, etwa nichteingetragener Verein und BGB-Gesellschaft) an die Gesellschaftsform mit eigener Rechtspersoenlichkeit (insbesondere "corporation" etwa: Aktiengesellschaft) in Industrie und Handel.⁷⁾

Die Interessen der Allgemeinheit im Arbeitskonflikt.

Ein weiter beachtenswerter Zug des Gesetzes liegt in seiner Tendenz, auch den Interessen der Allgemeinheit gegenueber den Auswirkungen der **Arbeitskonflikte** mehr Schutz angedeihen zu lassen. Das kommt u.a. im grundsatzlichen Verbot, Kampfmassnahmen zur Entscheidung von intergewerkschaftlichen Konflikten anzuwenden, zum Ausdruck, und darin, dass Arbeitskonflikte, die einen nationalen Notstand herbeifuehren koennen, gewissen Beschraenkungen unterworfen sind.⁸⁾

Die Klaerung der Rechtslage.

Ein bedeutsames Anliegen des Gesetzes ist auch darin zu sehen, Klarheit in die bestehende Rechtskonfusion zu bringen. An Stelle des praktisch bedeutungslos gewordenen Sherman Act 8a) werden neue Tatbestaende geschaffen, die von vornherein auf die Kampftaetigkeit der Gewerkschaften abgestellt sind. Die Anti-Injunction-Gesetze treten hinter die Bestimmungen des Taft-Hartley Acts zurueck.⁹⁾ Es wird versucht, im Wege der Normsetzung und der Eroeffnung der Moeglichkeit fuer den NLRB u.U. mit entsprechenden Stellen der einzelnen Staaten Zustaendigungsabkommen zu treffen, auch in diesen Rechtskonflikt mehr Klarheit zu bringen.

Trotz der zuletzt genannten Ziele des Taft-Hartley Act ist auch diesmal nicht der Versuch einer umfassenden, geschlossenen Kodifikation unternommen worden. Vielmehr bestehen die nicht ausdruecklich aufgehobenen oder abgeaenderten Normen der anderen Gesetze und letztlich auch das Common Law fort (auf die Frage, inwieweit ausserhalb des District of Columbia von den einzelnen Staaten unabhaengiges Common Law des Bundes besteht, kann hier nicht eingegangen werden). Dieser Gesichtspunkt ist bei den nachfolgenden Eroerterungen des Taft-Hartley Acts im Auge zu behalten.

Die Bestimmungen des Taft-Hartley Act.

Sowohl aus der Vielfalt der bei der Abfassung des Gesetzes massgeblichen Grundsaeetze, wie auch auf Grund der in den Vereinigten Staaten ueblichen Gesetzgebungstechnik ergibt sich, dass die einzelnen aus der Praxis herausgewachsenen Bestimmungen sich nur schwer unter den einheitlichen Blickwinkel der Koalitionsfreiheit fassen lassen.¹⁰⁾

6) Bloom, p. 691. Der praktische Erfolg beider Gesetze scheint insofern gering.

7) Vgl. a. Kap. 2 und 9, vgl. u.a. sec. 301, 303, u. sec. 9(f), (g).

8) Sec. 8 (b) (4) (B) und (D), sec. 206-210.

8a) New Broadcasting Co. v. Kehoe, 72 MLR 200 (USDC -1950): Nur noch gegen Gewerkschaften, wenn diese mit Arbeitgebern eine Uebereinkunft zur Marktbeherrschung eingehen, "connivance", vgl. Kap. 13 und 9.

9) Aenderung des NLaGA durch sec. 101-115 LMRA.

10) So wird das Schlichtungswesen, sec. 201-205 LMRA, nur in Zusammenhang mit anderen Bestimmungen erwaeht werden.

Dies erfolgt darum nachstehend auch nur insoweit, als darunter das Verstaendnis des Gesetzes nicht leidet. Dabei zwingt Raummangel zur Beschraenkung auf das, was der Verfasser nach eingehender Pruefung als das wesentliche ansieht.

Der neue National Labor Relations Act.

Der National Labor Relations Act ist unter diesem Namen in erweiterter und abgeaenderter Form als sec. 101 des Labor Management Relations Act, zusammengefasst in sec. 1 bis 17, erhalten geblieben. 11)

Sein Anwendungsbereich ist jedoch gegenueber dem Wagner Act eingeschaenkt worden. Wie frueher unterliegen die Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die vom Railway Labor Act erfasst werden, nicht dem LMRA. Ausgeschlossen sind nunmehr neben den Arbeitnehmern des Staates und der Gemeinden auch ausdruecklich die Arbeitnehmer von Unternehmungen (corporations), die der oeffentlichen Hand (government) allein gehoeren, sowie die des Bundesbankensystems (Federal Reserve Banks). Neben den landwirtschaftlichen Arbeitern, den Hausbediensteten und mitarbeitenden Familienangehoerigen sind neuerdings auch diejenigen Arbeitnehmer, die von Krankenhaeusern, deren Zweck nicht in der Gewinnerzielung liegt, beschaeftigt werden, vom Gesetz ausgenommen.

Begriff und Arten des Arbeitnehmers.

Waehrend die Rechtsprechung zum Wagner Act dahin ging, rechtlich unabhaengige, wirtschaftlich jedoch von einem Arbeitgeber abhaengige Unternehmer als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes anzusehen, 12) bestimmt der LMRA, dass unabhaengige Unternehmer (contractors), deren Einkommen durch Gewinnerzielung (profits) und nicht durch Lohn- oder Provisionszahlung bestimmt wird, nicht als Arbeitnehmer gelten. 13)

Die bedeutsamste Aenderung, die der LMRA in dieser Beziehung bringt, liegt in der von ihm fuer die Zwecke des Gesetzes vorgenommenen Grenzziehung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Dies geschieht, indem der Begriff des "supervisors" (leitende Angestellte und sonstiges Aufsichtspersonal des Arbeitgebers) genau definiert wird, und diese Angestellten nicht mehr als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes gelten. 14)

Demnach stehen Angestellte, die gegenueber anderen Arbeitnehmern Anweisungs- und Entscheidungsbefugnis haben, insbesondere solche, die das Recht haben, Einstellungen und Entlassungen vorzunehmen, wenn sie dabei auf Grund eigenen Ermessens vorzugehen berechtigt sind, nicht unter dem Schutz des Gesetzes.

Die damit von dem Gesetz ausgenommenen Arbeitnehmer sowie ihre Arbeitgeber unterstehen koalitionsrechtlich, soweit keine Sondergesetze wie der Railway Labor Act oder entsprechende Gesetze der Einzelstaaten zur Anwendung kommen, den Bestimmungen des Common Law, wie sie zuvor dargelegt worden sind. Das ist fuer die "supervisors" in erster Linie wichtig, die nunmehr zwar nach wie vor die Freiheit haben, Koalitionen zu bilden und gemeinschaftlich fuer ihre wirtschaftlichen Interessen zu kaempfen, die jedoch nicht mehr in diesen Rechten

11) Die Uebergangsbestimmungen (insbes. sec. 102/3) sind nicht behandelt.

12) Vgl. Kap. 12.

13) US Dep. of Labor, Federal Labor Laws and Agencies, Bulletin No. 123, Aug. 1950, p. 5., sec. 2 (3).

14) S. Anmerkung 13.

gegenueber dem Arbeitgeber geschuetzt sind. Diese Regelung beruht auf der Auffassung, dass die "supervisors" in erster Linie dem Arbeitgeber Treue schulden. Die Beseitigung der Schutzvorschriften, soll den Arbeitgebern einen staerkeren Einfluss auf dieses fuer die Leitung des Betriebes wichtige Personal sichern. 15) In diesem Zusammenhange erscheint es angebracht, darauf hinzuweisen, dass der Taft-Hartley Act die Ausuebung des Koalitionsrechts durch bestimmte Arbeitnehmergruppen Sonderbestimmungen unterwirft. Das geschieht bei der Regelung der Befugnis des NLRB, die fuer die Vertretung der Arbeitnehmer geeignete Arbeitnehmereinheit festzustellen. Grundsaeztlich ist der NLRB nach wie vor befugt, den hierbei entstehenden Konflikt zwischen moeglichst grosser Verhandlungsmacht (also grossen Einheiten) und weitgehender Beruecksichtigung der Koalitionsfreiheit der einzelnen Arbeitnehmer (also of kleinen Einheiten), nach den bisherigen Gesichtspunkten und nach eigenem Ermessen zu loesen, sec. 9 (b) - . Im Interesse des Arbeitgebers ist diese Befugnis dahin eingeschraenkt worden, dass Angehoerige des Werkschutzes nur durch eine besondere Einheit repraesentiert werden duerfen, und dass dieses Vertretungsrecht durch keine Arbeitnehmerkoalition wahrgenommen werden darf, die auch andere Arbeitnehmer als Mitglieder zulaesst, oder die mit Koalitionen eines anderen Charakters organisatorisch verbunden ist (sec. 9 (b) (3)).

Weiter ist die Koalitionsfreiheit zweier Arbeitnehmergruppen besonders geschuetzt. So koennen sich zwar die akademisch vorgebildeten Angestellten (professional employees) sowie die gelernten Arbeiter jeder bestimmten Fachrichtung (craft) durch eine allgemeine Arbeitnehmer-Einheit (meist "industrial unit" genannt) vertreten lassen. Das darf jedoch nur geschehen, wenn die Mehrheit dieser Angestellten sich da-fuer ausspricht (sec. 9 (b) (1)) bzw. wenn die Mehrheit der Fachrichtung sich gegen die Vertretung durch eine eigene Arbeitnehmereinheit gewandt hat (Sec. 9 (b) (2)).

Die Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers.

Die Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers ist im Taft-Hartley Act dadurch in einem groesserem Ausmasse gewaehrleistet, u.z. sowohl gegenueber dem Arbeitgeber (sec. 8 (A)) als auch gegenueber den Arbeitnehmer-Koalitionen (sec. 8 (b) (2)), dass die Vereinbarung einer beschraenkten Organisationsklausel nur noch unter bestimmten Voraussetzungen zulaessig ist. Zwar sind solche Klauseln zugunsten einer (Arbeitgeber-) unabhaengigen Gewerkschaft nach wie vor erlaubt, wenn diese der ordnungsgemaess von NLRB bestellte Repraesentant der Arbeitnehmereinheit ist (nachdem sich die relative Mehrheit der Arbeitnehmer in einer Wahl fuer die Gewerkschaft ausgesprochen hat, Sec. 9 (a)). Es muss jedoch jedem Arbeitnehmer die Gelegenheit gegeben werden, innerhalb einer Frist von 30 Tagen (nach Abschluss des Kollektivvertrages oder nach Einstellung) der Gewerkschaft beizutreten. Damit ist der eigentliche "closed shop" verboten, und nur noch der sogenannte "union shop" zulaessig, und auch dieser nur, wenn 30% der Arbeitnehmer den NLRB ersucht haben, den "union shop" zuzulassen, und in einer geheimen Wahl sich die absolute Mehrheit dafuer entschieden hat. (sec. 9 (e)).

Weiter ist dem Arbeitgeber untersagt (sec. 8 (c) (3)), einen Arbeitnehmer auf Grund einer Organisationsklausel wegen mangelnder Zugehoerigkeit zu einer Gewerkschaft zu entlassen oder sonstige Massnahmen gegen ihn zu ergreifen (discrimination) wenn die Mitgliedschaft dem Arbeitnehmer nicht zu den ueblichen Bedingungen offen stand.

15) The People Shall Judge, (Taft zum Taft-Hartley Act) p. 578/9, vgl. a. Bloom, p. 682. Eine Nebenwirkung dieser Vorschrift besteht darin, dass die "supervisors" etc. auch nicht gegenueber den Gewerkschaften in ihrer Koalitionsfreiheit geschuetzt sind.

Demnach darf der Arbeitgeber trotz Organisationsklausel einen Arbeitnehmer nur entlassen, wenn dieser ohne Sondernachteile die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft erwerben konnte. Als zulaessiger Grund fuer eine Entlassung oder fuer sonstige Massnahmen gegen einen Arbeitnehmer wird in diesem Zusammenhange nur noch Saeumnis in der Zahlung der Aufnahmegebuehr oder der Gewerkschaftsbeitraege anerkannt.

Verlangt eine Gewerkschaft ihrerseits (sec. 8 (b) (2)), dass der Arbeitgeber auf Grund einer Organisationsklausel gegen einen Arbeitnehmer vorgeht, ohne dass die genannten Voraussetzungen erfuehrt sind, so begehrt sie eine unlautere Arbeitspraktik. Zwar darf eine Gewerkschaft nach wie vor ihre Satzung und ihre Mitgliedsbedingungen nach eigenem Ermessen bestimmen (sec. 8 (b) (1) (A)) und auch danach verfahren, ¹⁶⁾ sie muss jedoch, wenn obige Bedingungen nicht vorliegen, jede sonstige Diskriminierung gegen den betroffenen Arbeitnehmer unterlassen. Durch diese Bestimmungen sind auch dem "union shop" enge Grenzen gesetzt.

Hier ist noch zu beachten, dass der Taft-Hartley Act gemass sec. 14 (b) ausdruuecklich bestimmt, diese Regelung habe hinter die Gesetze der Einzelstaaten und Territorien zurueck zu treten, wenn nach dem dortigen Recht eine solche Organisationsklausel nicht zugelassen ist. Der Kongress verzichtet also insofern ausdruuecklich auf die Ausuebung der ihm gemass der zwischenstaatlichen Handelsgewalt zustehenden Gesetzgebungsbefugnis. Eine Kuriositaet in der amerikanischen Gesetzgebung. ¹⁷⁾ Auch sonst versucht der Taft-Hartley Act, mehr Gewicht auf die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer als auf die Staerkung ihrer Verhandlungsmacht zu legen, als dies der Wagner Act tat. Das kommt u.a. darin zum Ausdruck, dass es den Arbeitnehmern nunmehr ermoeeglicht wird, unter den gleichen Bedingungen gegen eine gewerkschaftliche Repraesentation zu stimmen, wie dafuer. ¹⁸⁾ Gewerkschaften und Werkvereine, die keinem der grossen Gewerkschaftszusammenschluesse zugehoeren, jedoch unabhaengig vom Arbeitgeber sind, muessen vom NLRB wie jede andere Gewerkschaft behandelt werden. ¹⁹⁾ Die Arbeitnehmer koennen auch verlangen, dass einem Repraesentanten die Bestaetigung entzogen wird. Der NLRB hat dann eine Wahl abzuhalten und nach dem Willen der Mehrheit zu verfahren. Entsprechendes gilt fuer den "union shop". ²⁰⁾

Der Zweck der zuvor erlaeuterten Bestimmungen (neben anderen, auf die noch in anderem Zusammenhange einzugehen ist) besteht einmal darin, die Stellung des einzelnen Arbeitnehmers gegenueber der Gewerkschaft als solcher zu staerken, ²¹⁾ aber in Verbindung damit

16) Demnach ist z.B. die Einrichtung einer besonderen Gewerkschafts-
abteilung fuer Neger erlaubt, Bloom p. 694.

17) The People Shall Judge, (Bureau of National Affairs) p. 571. Die Abfuehrung der Gewerkschaftsbeitraege durch den Arbeitgeber (check off) ist nur auf Grund einer nicht ueber ein Jahr bindenden Erklaerung des einzelnen Arbeitnehmers zulaessig.

18) Sec. 9 (c) (3) sieht ausdruuecklich vor, dass in einer Stichwahl auch gegen eine Gewerkschaft gestimmt werden kann.

19) A.a.O. p. 574, sec. 10 (c), Also keine weitere Bevorzugung der AFL- und der CIO- Gewerkschaften.

20) Sec. 9 (c) (1) (A) (II) und Sec. 9 (b) (2). Nach Sec. 9 (c) (3) und Sec. 9 (e) (3) muss zwischen zwei Wahlen, die sich auf den gleichen Gegenstand beziehen, ein Zeitraum mindestens von 12 Monaten liegen, es sei denn, es handelt sich um eine Stichwahl. Repraesentationswahlen sollen abgehalten werden, wenn die organisierende Gewerkschaft (Rat oder Person) und der Arbeitgeber sich darauf geeinigt haben, oder wenn ein wesentlicher Teil der Arbeitnehmer eine Bestaetigung oder Entlassung des Repraesentanten wuenscht, oder wenn der Arbeitgeber eine Entscheidung ueber die Frage der Bestaetigung beantragt, nachdem zumindest eine Gewerkschaft ihren Anspruch auf Anerkennung erhoben hat, Federal Labor Laws No. 123, p. 18 Vgl. dazu Kap. 12.

21) Bloom, p. 692 seq.

auch darin, mehr oder weniger direkt die Macht der Gewerkschaften gegenueber den Arbeitgebern zu mindern. 22) Es kann jedoch hier schon festgestellt werden, dass diese und die anderen, insoweit noch bedeutsameren Beschraenkungen der Gewerkschaften, diesen bisher wenig Abbruch getan haben. Die Gewerkschaften sind auch unter dem Taft-Hartley Act immer staerker geworden und haben grosse Erfolge erzieht. Erst in einer wirtschaftlichen Depression wuerde sich unzweifelhaft zeigen, ob die Arbeitgeber in der Lage und Willens sind, mit Hilfe des Gesetzes die Gewerkschaftsbewegung als solche und die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer zu gefaehrden. 23)

Die unlauteren Arbeitspraktiken der Arbeitgeber.

Nach wie vor ist die Kampf- und Handlungsfreiheit der Arbeitgeber gegenueber dem Koalitionsrecht, dem Kampfrecht und dem kollektiven Vertretungs- und Verhandlungsrecht der Arbeitnehmer (Sec. 7) stark eingeschraenkt (Sec. 8 (a)). Grundsuetzlich gelten hier die gleichen Vorschriften, die schon vom Wagner Act aufgestellt worden sind (dort Sec. 8) 24) und somit auch die in Kapitel 12 eroerterten Entscheidungen zu den unlauteren Arbeitspraktiken der Arbeitgeber.

Der Arbeitgeber hat sich also weiterhin jeder Einwirkung auf die Ausuebung der Koalitionsfreiheit, des Koalitionskampfrechts und des kollektiven Vertretungsrechts und Verhandlungsrechts zu enthalten. Er ist aber nach wie vor befugt, Kampfmassnahmen wie die Aussperrung oder die Entlassung eines Arbeitnehmers anzuwenden, wenn er damit allein wirtschaftliche Ziele verfolgt oder sich gegen Massnahmen der Arbeitnehmer wendet, die nicht durch Sec. 7 und 8 ihm gegenueber geschuetzt sind.

Das wird z.B. in folgendem Falle deutlich: 25) Ein Arbeitgeber hatte ein sehr taetiges Gewerkschaftsmitglied wegen Arbeitsmangel vorlaeufig entlassen (lay off). Der Arbeitgeber versprach jedoch, diesen Mann spaeter wieder einzustellen, was er einen Monat spaeter bestaetigte. Er fuegte aber hinzu, dass der Mann z.T. schlechte Arbeit geleistet habe. Zwei Monate spaeter verwahrte er sich dann dagegen, dass die Gewerkschaft diesen Mann als Betriebswart (observer) einsetzte. Er erklaerte, der Mann sei endgueltig entlassen (discharge). Der NLRB stellte fest, dass zumindest die endgueltige Entlassung wegen der gewerkschaftlichen Taetigkeit des Arbeitnehmers geschehen sei und somit eine unlautere Arbeitspraktik darstelle.

Allerdings sichert der Taft-Hartley Act in Sec. 10 (c) dem Arbeitgeber nunmehr ausdruuecklich das Recht zu, einen Arbeitnehmer aus zureichenden Grunde (with cause) jederzeit zu entlassen (oder seine Einstellung abzulehnen), wenn dieser Grund nicht in der gewerkschaftlichen Taetigkeit liegt. Ein Arbeitnehmer kann also ohne weitere wegen Mangel an Arbeit, ungenuegender Arbeitsleistung, ungehoerigen Verhaltens, Verletzung der Arbeits- und Betriebsbestimmungen, trotz seiner gewerkschaftlichen Taetigkeit entlassen werden. 26)

22) The People shall Judge (Taft), p. 574 seq. (Leiserson: For a new Labor Law) p. 587 seq., 590/1. Es ist darauf hinzuweisen, dass das Gesetz durch seine Bestimmungen ueber die "crafts", die AFL im Vergleich zum Wagner Act besser stellt, als die CIO.

23) S.a. Bloom, p. 696 seq.

24) Einige Abaenderungen ergeben sich schon aus obigem.

25) International Furniture Co., 98 NLRB No. 100 (1950) 74 MLR 691.

26) Bloom, p. 683 In Bezug auf "picketing" siehe weiter unten.

So hat in einem Falle 27) der NLRB die Entlassung von Gewerkschaftsmitgliedern fuer statthaft erklart, weil der Arbeitgeber sich Aufsaessigkeit (insubordination) und schlechtes Benehmen (indignities), die diese sich hatten zu schulden kommen lassen, nicht gefallen lassen brauche. Der NLRB legt diese Bestimmung im Interesse der Arbeitnehmer aber eng aus. So sah er eine unlaetere Arbeitspraktik darin, dass ein Arbeitgeber, der wegen Arbeitsmangels 150 Mann entlassen musste, eine unverhaeltnismaessig grosse Zahl von Gewerkschaftsmitgliedern in diese Zahl einschloss. 28) Damit duerfte sich die Rechtslage insofern gegenueber dem Wagner Act nur wenig geaendert haben. 29)

Dabei kommt es nicht unbedingt darauf an, dass die Massnahmen des Arbeitgebers den Zweck verfolgen, die Arbeitnehmer in ihren Koalitionsrechten zu beeinflussen, es genuegt, dass sie diese Wirkung (effect) haben. 30)

Allerdings ist auch hier eine Aenderung eingetreten, indem der Arbeitgeber in Bezug auf unlaetere Arbeitspraktiken nicht mehr fuer jeden Dritten verantwortlich ist, der in seinem Interesse handelt. Der Dritte muss vielmehr der "agent" des Arbeitgebers sein, damit dieser Verantwortlich gemacht werden kann, d.h. also rechtlich, im Auftrag, in Vertretung oder in Vollmacht des Arbeitgebers handeln. 31) Eine bedeutendere Aenderung der Rechtslage scheint im Ergebnis auch hier nicht eingetreten zu sein. Denn, sobald dem Arbeitgeber eine Diskriminierende Handlung bekannt wird, muss er eindeutig und ausreichend dagegen Stellung beziehen, sonst wird ihre Duldung ihn als eigene unlaetere Arbeitspraktik zugerechnet. 32)

Erweiterte Handlungsfreiheit der Arbeitgeber.

Groessere praktische Bedeutung kommt den nachstehenden Vorschriften zu. Dazu gehoert die Bestimmung, dass die Aeusserung und Mitteilung von Anschauungen und Meinungen (views, argument, or opinion) in Bezug auf Koalitionsmassnahmen und Arbeitskonflikte nicht schon den Beweis einer unlaeteren Arbeitspraktik darstellen, es sei denn, dass Drohungen (threat of reprisal or force) oder Versprechungen (promise of benefit) darin enthalten sind. (Sec. 8 (c)).

Diese Zusicherung der Redefreiheit (free speech) erlaubt den Arbeitgebern nunmehr, sich an seine Arbeitnehmer in Koalitionsfragen zu wenden und gegen die Vertretung ihrer Interessen durch eine Gewerkschaft sich auszusprechen. Drohung und Versprechungen sind jedoch strikt untersagt. 33)

Der folgende Fall 34) macht die Bedeutung der Redefreiheit in Verbindung mit unlaeteren Arbeitspraktiken deutlich. Als eine Repraesentationswahl bevorstand, hatte der Arbeitgeber es der Gewerkschaft, die sich um die Repraesentation seiner Arbeitnehmer bemuehte, untersagt, auf dem Betriebsgrundstueck Wahlpropaganda zu betreiben. Er selbst hatte aber zur normalen Arbeitszeit seine Arbeitnehmer im Betriebe zusammengerufen und ihnen erklart, er wuensche keine Gewerkschaft im Betriebe, nachdem diese Angelegenheit vorueber sei, wuerden die bisher ueblichen periodischen Gehaltserhoehungen gewahrt. Sollte die Gewerkschaft gewaehlt werden, so wuerden sich in Zukunft Entlassungen und Befoerderungen nach Senioritaet und nicht nach Verdienst richten.

27) Chesapeake and Potomac Telephone Co., 98 NLRB No. 168 (1952), 74 MLR 691/2.

28) NLRB v. Sandy Hill Iron Brass Works, 22 LRRM 2021. Dasselbe gilt bei der Bevorzugung einer Gewerkschaft (AFL) gegenueber einer anderen (IAM) bei Einstellungen, Wittenberg Construction Co., 96 NLRB No. 9 (1951) 74 MLR 64.

29) Bloom p. 683.

30) United Shoe Machinery Corp., 96 NLRB No. 187 (1951) 74 MLR 64
Motiv oder Zweck kann auch ausreichen. s. Anm. 27.

Der NLRB sah hierin verbotene Drohungen und Versprechungen. Das den Fall nachpruefende Gericht lehnte diese Auffassung ab. Es erklarte aber, dass der Arbeitgeber der Gewerkschaft im Betriebe und zur Arbeitszeit die gleichen Werbemoeglichkeiten eroeffnen muesse, die er selber ausnutze. Grundsatzlich muss der Arbeitgeber die Taetigkeit der Gewerkschaft im Betriebe dulden, solange dadurch nicht die Arbeit behindert wird. Letzteres wird allgemein fuer Verkaufsräume angenommen. 35) Die allgemeine Tendenz geht also dahin, den beiden Sozialpartnern die gleichen Chancen einzuräumen.

Nach Sec. 9 (a) ist das Recht des Arbeitgebers, Beschwerden eines oder mehrerer seiner Arbeitnehmer mit diesen zu besprechen, das die Spruchpraxis des NLRB unter dem Wagner Act fast voellig hinweg interpretiert hatte, geklaert und erweitert worden. Nach wie vor ist die vom NLRB bestaetigte Gewerkschaft der alleinige Repraesentant der Arbeitnehmer. Beschwerden koennen jedoch jetzt unmittelbar mit dem Arbeitgeber durch die Betroffenen geregelt werden, solange sich diese Regelung im Einklang mit den Bestimmungen eines geltenden Kollektiv-Vetrages befindet und sofern dem Gewerkschaftsvertreter Gelegenheit gegeben worden ist, bei der Regelung zugegen zu sein.

Weiterhin ist nunmehr vorgeschrieben, dass formelle Anzeigen ueber unlautere Arbeitspraktiken innerhalb von 6 Monaten bei einer der Dienststellen des NLRB eingereicht sein muessen. Anderenfalls findet eine Verfolgung der Sache nicht mehr statt. 36) Die Bedeutung dieser Vorschrift soll anhand folgender Faelle dargelegt werden.

Im ersten Falle 37) war ein Streik, der wegen unlauterer Arbeitspraktiken des Arbeitgebers ausgebrochen war, am 6. September 1947 mit einem Sieg des Arbeitgebers beendet worden. Er konnte seinen Betrieb mit anderen Arbeitskraeften fortsetzen. Obwohl der Arbeitgeber wegen der von ihm begangenen unlauteren Arbeitspraktiken verpflichtet war, die Streikenden wieder einzustellen, kuendigte er deren Arbeitsverhaeltnis am 15. Oktober. Eine Anzeige wurde innerhalb 6 Monaten nicht eingereicht. Spaetere Eingaben wurden darum, insofern sie diesen Vorgang betrafen, zurueckgewiesen.

Als jedoch in der Zeit vom Maerz 1948 bis zum Januar 1950 etwa 85 der frueheren Streikenden um Neueinstellung ersuchten, der Arbeitgeber aber ablehnte, obwohl er freie Stellen hatte und die Stellungs-suchenden geeignet waren, sah der NLRB hierin eine selbstaendige unlautere Arbeitspraktik des Arbeitgebers. Der NLRB wollte so einen Boycott (blacklisting) der Arbeitnehmer wegen ihrer Beteiligung an kollektiven Kampfmassnahmen (Sec. 7) unterbinden.

Im zweiten Falle 38) hatten drei der Arbeitnehmer versucht, ihre Kollegen zu ueberzeugen, eine andere Gewerkschaft als diejenige, die sie bisher vertreten hatte, sei zum Repraesentanten ihrer Interessen besser geeignet. Sie wurden deshalb vom Arbeitgeber, entgegen der

31) Sec. 2 (2) Eine Ermaechtigung oder Genehmigung der unlauteren Arbeitspraktik als solche braucht nicht vorliegen, Sec. 2 (13).

32) Wie Anmerkung 27.

33) Bloom, p. 682 seq.

34) Bonvit Teller, Inc. v. NLRB, (C.A. 2, 1952), 75 MLR 197.

35) S. Anmerkung 34, Marshal Field and Co., 98 NLRB No. 11 (1952) 74 MLR 430. s.a. Anmerkung 27.

36) Sec. 10 (b).

37) Textile Machine Works, 96 NLRB No. 195 (1951) 74 MLR 64.

38) NLRB v. Pennwood, Inc. (C.A. 3, 1952) 74 MLR 311.

ihnen gewährten positiven Koalitionsfreiheit, entlassen. Erst nach 6 Monaten ersuchten sie um Wiedereinstellung, wozu sie von Anfang an berechtigt gewesen waeren. Der NLRB sah in der Abweisung dieses Begehrens durch den Arbeitgeber die Fortsetzung der alten unlauteren Arbeitspraktik des Arbeitgebers, die in der Entlassung bestanden hatte. Da nach dieser Auslegung (sogenannte "continued violation") die Frist von 6 Monaten noch nicht abgelaufen war, wurde die Wiedereinstellung angeordnet.

Das nachpruefende Gericht lehnte diese Auffassung ab. Es sah in der Weigerung der Wiedereinstellung eine selbstaendige Handlung. Da die Frist von 6 Monaten seit dem ersten Ereignis verstrichen war, war das Recht auf Wiedereinstellung (im Gegensatz zur Neueinstellung, worum nicht nachgesucht worden war und deren Voraussetzung -- s.o. -- nicht vorlagen) verjaehrt. 39)

Die Tendenz der Entscheidungen ueber unlautere Arbeitspraktiken der Arbeitgeber.

Nachstehend soll versucht werden, die allgemeine vom NLRB und von den Gerichten befolgte Tendenz bei Entscheidung von Faellen, die sich auf unlautere Arbeitspraktiken der Arbeitgeber beziehen, herauszuarbeiten. Auszugehen ist dabei einmal von der Tatsache, dass sich der Arbeitgeber jeder Einmischung und Beeinflussung bei Ausuebung der Koalitionsfreiheit, des kollektiven Repraesentationsrechts und des Koalitionskampfrechts durch seine Arbeitnehmer zu enthalten hat, und zum anderen von dem Umstande, dass es ihm nach wie vor erlaubt ist, sich durch Kampfmittel den wirtschaftlichen Forderungen der Arbeitnehmer und ihrer Koalitionen zu widersetzen. Dabei ist zu beachten, dass der Arbeitgeber auch nach dem LMRA verpflichtet ist, mit dem Repraesentanten der Arbeitnehmer in guten Treuen Kollektiv-Verhandlungen zu fuehren. 40)

Unter diesen Gesichtspunkten sind folgende Entscheidungen ergangen:

Einseitige Lohnerhoenungen, um dadurch die Arbeitnehmer etwa von der Wahl einer Gewerkschaft abzuhalten, oder, falls ein bestimmter Repraesentant schon gewaehlt ist, um diesen zu umgehen, werden als unlautere Arbeitspraktiken angesehen. 41) Hat der Arbeitgeber jedoch die Lohnerhoehung zuerst der Gewerkschaft angeboten, diese das Angebot aber abgelehnt, da ihre Forderungen hoeher sind, so kann der Arbeitgeber die Lohnerhoehung in Kraft setzen, wenn er die Belegschaft entsprechend unterrichtet und die Kollektiv-Verhandlungen in guten Treuen fortsetzt. Das entscheidende Gericht argumentierte dahin, dass insoweit sich Forderungen und Angebot decken unter den angegebenen Umstaenden keine echte "einseitige" Lohnerhoehung vorliege. 42) Im uebrigen sind "einseitige" Lohnerhoenungen verboten, es sei denn, dass die Kollektiv-Verhandlungen zu einem Stillstand gefuehrt haben (impasse), obwohl der Arbeitgeber in guten Treuen verfahren ist. 43) Es ist ihm bei dieser Sachlage aber nicht erlaubt, seine Arbeitnehmer auszusperrern, um sie auf diese Weise zur Annahme seines Angebots zu zwingen; denn darin laege eine Beeinflussung der Arbeitnehmer in der Ausuebung ihres kollektiven Verhandlungsrechts. 44)

39) Die Unterscheidung von Ausschlussfristen und Verjaehrungsfristen oder Verfahrenshindernissen u. dgl. ist hier irrelevant.

40) Naeheres ueber die jetzige Ausgestaltung dieses Rechts s.u.

41) In re Connor Foundry Co. et al., 100 NLRB No. 28 (1952), 75 MLR 305.

42) NLRB v. Bradley Washfountain Co. (C A Chicago - 1951) 74 MLR. Der NLRB war anderer Auffassung.

43) NLRB v. Crompton Highland Mills, 337 US 217, 337 US 950, 74 MLR 63 (1951), Oberstes Bundesgericht.

44) NLRB release R-403, 75 MLR 200.

Greifen die Arbeitnehmer aber anlaesslich eines solchen Stillstandes der Verhandlungen zum Streik oder zur Streikdrohung, so ist die Lage anders zu beurteilen. Die Betriebe von 12 Arbeitgebern waren in einer Arbeitnehmer-Einheit zusammengefasst. Als es zum Stillstand der Verhandlungen gekommen war, bestreikte die Gewerkschaft zuerst nur einen der Arbeitgeber, worauf die anderen ihre Arbeitnehmer aussperrten. 45) Das Gericht erklarte diese Aussperrung fuer zu-laessig, da alle Arbeitgeber unter einer dauernden Streikdrohung standen. Es fuegte ausdruuecklich hinzu, dass es eine Entlassung der Arbeitnehmer jedoch als eine unlautere Arbeitspraktik betrachten wuerde. Allerdings bleibt dadurch das Recht des Arbeitgebers, im rein wirtschaftlichen (also nicht koalitionsfeindlichen) Arbeitskampf die streikenden Arbeitnehmer durch andere Arbeitskraefte (soweit es sich nicht um berufliche Streikbrecher oder dgl. handelt) zu ersetzen und damit die davon jeweils betroffenen, im Streik befindlichen Arbeitnehmer endgueltig zu entlassen, unberuehrt. 46)

Aus alledem scheint die Folgerung berechtigt, dass der Arbeitgeber in einem echten wirtschaftlichen Arbeitskampf nur zu den jeweils erforderlichen Kampfmassnahmen greifen darf. Ein Uebermass an Druckmitteln wird offensichtliche als Beeintraehtigung der den Arbeitnehmern in Sec. 7 gewahrten und durch Sec. 8 (a) gegenueber dem Arbeitgeber ausdruuecklich geschuetzten Rechte angesehen, u.z. auch dann wenn die Massnahmen durch wirtschaftliche Gruende ausgeloeest worden sind.

Andererseits gewahrt der NLRB den Arbeitnehmern und ihren Organisationen den dargelegten Schutz nur, soweit sich die Massnahmen der Arbeitnehmer innerhalb der Sec. 7 und 8 (a) recht- und gesetzmaessig vollziehen, d.h. also auch nicht ihrerseits gegen die Normen des LMRA oder sonstige Rechtsvorschriften verstossen. Im Zusammenhang mit den Arbeitgeberfaellen sollen hierzu nur ein paar kurze Ausfuehrungen gemacht werden. Die selbstaendige Beurteilung solcher Handlungen der Arbeitnehmerseite, die gegen Bestimmungen des LMRA verstossen, erfolgt in Verbindung mit den unlauteren Arbeitspraktiken der Gewerkschaften weiter unten.

Schon in Kapitel 4 ist ausgefuehrt worden, dass der Sitzstreik als "tresspass" (etwa Hausfriedensbruch) rechtswidrig und darum nicht geschuetzt ist. Nicht geschuetzt ist ferner der "slow down", d.h. die gemeinschaftliche Verlangsamung der Arbeit. Denn, wenn auch die Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung gezwungen werden koennen und ihnen das Streikrecht (Sec. 13) zusteht, so haben sie doch, wenn sie sich zur Arbeit stellen, ihre Arbeit vertragsgemaess durchzufuehren. 47)

45) Der NLRB sah urspruenglich auch in der Aussperrung eine unlautere Arbeitspraktik: Davis Furniture Co. 94 MLRB No. 52 (1951) 73, MLR 68, Morand Bros. Beverage Co. 91 NLRB No. 58 (1950), aber C.A. 7 (1951), 73 MLR 314, American Shuffle Board Co. (C.A. 3 1951) 73 MLR 467, ebenso Betts Cadillac Olds. Inc. 96 NLRB No. 46, 74 MLR 586 (1951).

46) S. Anmerkung 42. Solche Arbeitnehmer sowie diejenigen, die entlassen worden sind, ohne ein Recht auf Wiedereinstellung zu haben, koennen an Abstimmungen nicht teilnehmen. Sie werden durch die neu eingestellten Arbeitnehmer ersetzt, vgl. Sec. 9 (c) (3). Damit hat z.B. der Arbeitgeber rechtlich die Moeglichkeit waehrend eines wirtschaftlichen Arbeitskampfes die Anhaenger der bisher repraesentierenden Gewerkschaft durch andere zu ersetzen, um damit u.U. die fuer die Repraesentation wichtigen Mehrheitsverhaeltnisse zu aendern. Tatsaechlich scheint diese Gefahr nicht sehr gross zu sein, wenn sich die Gewerkschaft der sonstigen Bestimmungen des Gesetzes geschickt bedient, z.B. der Vorschrift, dass Repraesentationswahlen nur alle 12 Monate stattfinden.

Der Streik ist als gemeinschaftliche Kampfmassnahme grundsatzlich rechtmassig und auch durch Sec. 7 und 8 (a) geschuetzt. Letzteres jedoch nur, wenn er den Arbeitnehmern in ihren kollektiven Verhandlungen oder zu gegenseitiger Hilfe oder zu gemeinsamen Schutz dienen soll. Da wilde Streiks (wild cat strikes) zur Durchsetzung bestimmter Arbeitsbedingungen, wegen der beherrschenden Stellung des bestaetigten Repraesentanten in bezug auf Kollektiv-Verhandlungen, nicht geeignet sind, diesen Zweck zu foerdern, stehen sie nicht unter dem Schutz des Gesetzes. 48) Das bedeutet aber nicht, dass jeder Streik von dem Repraesentanten ausgehen muss, um die Schutzbestimmungen eingreifen zu lassen. Das ist z.B. dann nicht erforderlich, wenn eine Gruppe von Arbeitnehmern selbstaendig zum Streik greift, um sich gegen unlautere Arbeitspraktiken des Arbeitgebers zu schuetzen. 49)

Hier scheint es angebracht, darauf hinzuweisen, dass zwar Sec. 8 (b) (4) (D) (2. Absatz) ausdruecklich feststellt, die Weigerung eines Arbeitnehmers, eine Kampfpostenkette vor dem Betriebe eines fremden Arbeitgebers zu ueberschreiten, solle nach dem Gesetz nicht rechtswidrig sein. Diese Bestimmung bringt eine solche Handlung gegenueber dem eigenen Arbeitgeber aber nicht unter den Schutz von Sec. 7 und 8 (a). Selbst wenn ein solches Verhalten geschlossen von mehreren ausgefuehrt wird, sehen der NLRB und die Gerichte darin keine gemeinschaftliche Kampfhandlung, die den Interessen gerade dieser Arbeitnehmer dient, (Sec. 7). Diese koennen also wegen einer solchen Weigerung von ihrem eigenen Arbeitgeber entlassen werden. 50)

Die beiderseitige Pflicht zu Verhandlungen in guten Treuen,

Ehe aber nunmehr auf die Vorschriften eingegangen werden soll, die die Handlungs- und insbesondere Kampffreiheit der Arbeitnehmerkoalitionen einschraenken, soll noch auf die Pflicht zu Kollektiv-Verhandlungen in guten Treuen, die vom LMRA praezisiert worden ist und jetzt beiden Sozialpartnern obliegt, behandelt werden. Verstoesst einer der Partner gegen diese Bestimmungen, so begeht er eine unlautere Arbeitspraktik. Voraussetzung ist jedoch in jedem Falle, dass die Arbeitnehmerkoalition der anerkannte Repraesentant der betroffenen Arbeitnehmer ist (Sec. 8 (a) (5) und Sec. 8 (b) (3)).

47) In re Elk Lumber Co. 91 NLRB No. 60 (1950). Sec. 13, erklart, dass das Streikrecht durch den Taft-Hartley Act nur insoweit beschraenkt wird, als das Gesetz dies ausdruecklich erklart. Gemaess Sec. 501 (2) wird der Streik als jede gemeinschaftliche Arbeitsniederlegung (concerted stoppage of work), Arbeitsunterbrechung (concerted interruption of operations) und Verlangsamung der Arbeit (concerted slow-down) definiert. Sec. 305 bestimmt nun auch kraft Gesetzes, dass die Arbeitnehmer des Bundes sowie solcher Unternehmungen, die ausschliesslich Eigentum des Bundes sind, kein Streikrecht haben. Zu beachten ist, dass der LMRA im uebrigen die Rechtsbeziehungen solcher Arbeitnehmer nicht regelt. Vgl. Kap. 4.

48) So schon unter dem Wagner Act: NLRB v. Draper Corp., (CA. 4, 1944) 73 MLR 69.

49) American Mfg. Co. of Texas, 98 NLRB No. 48 (1952) 74 MLR 430.

50) NLRB v. Illinois Bell Telephone Co., US, 29 LRR No. 9, pp. 51, 59, 74 MLR 67, 73 MLR 69 (1951/2). Wenn sie dadurch gegen ihre Obliegenheiten verstossen, hat der Arbeitgeber einen zulaessigen Grund. "Supervisors" --s.o.-- koennen jeder Gewerkschaft beitreten, also auch einer allgemeinen Industriegewerkschaft. Diese ist auch berechtigt, legale Kampfmassnahmen mit Hilfe aller Mitglieder zugunsten des "supervisors" anzuwenden. Solche Handlungen sind dann aber nicht durch Sec. 7 und 8 geschuetzt. Parkland Case, 330 US 489, 490, Safeway Stores v. Clerks Association (C.A. Cal., 1951), 73 MLR 586, 587.

Nach Sec. 8 (d) sind die Sozialpartner verpflichtet sich zu angemessenen (reasonable) Zeiten zu treffen und in guten Treuen (good faith) ueber Loehne, Arbeitszeit und andere Arbeitsbedingungen zu verhandeln. Wenn eine der Parteien es verlangt, ist ein etwa erzielttes Uebereinkommen, also insbesondere ein Kollektiv-Vertrag schriftlich zu fixieren und ueber Fragen, die sich daraus ergeben, zu verhandeln. Das bedeutet aber nicht, dass die Parteien gehalten sind, die Angebote und Forderungen der Gegenseite anzunehmen oder Konzessionen zu machen. Ist aber einmal ein Kollektiv-Vertrag geschlossen worden, so sind die Parteien waehrend seiner Laufzeit nicht verpflichtet, sich in Verhandlungen ueber Ergaenzungen oder Abaenderungen einzulassen. 51) Dazu sind sie erst wieder bei Ablauf des Vertrages verpflichtet, worauf in Verbindung mit der sogenannten "cooling off period" eingegangen werden soll.

Die sozialen Gegenspieler muessen sich, wenn dies die andere Partei verlangt, in Verhandlungen ueber jeden Gegenstand einlassen, der unter die Arbeitsbedingungen (conditions of employment) gezaehlt wird. Dazu gehoeren neben Lohnhoehe und Arbeitszeit u.a. die Organisationsklauseln, 52) Wohlfahrts-, Kranken-, Pensionskassen, 53) Gruppenversicherung, Gewinnbeteiligung und Aktienbeteiligung der Arbeitnehmer. 54) Allerdings muss sich ein solches Verlangen im Einklang mit dem Gesetze und dem uebrigen Recht befinden, sonst stellt es eine unlautere Arbeitspraktik dar und erfordert kein Eingehen der Gegenseite. Wird ein zulaessiges Begehren zurueckgewiesen, so muss dies begruendet werden und u.H. muessen der Gegenseite die erforderlichen Unterlagen zugaeenglich gemacht werden. Geschieht dies nicht so ist das ebenfalls eine unlautere Arbeitspraktik. Der NLRB kann ueber die Gerichte die Parteien dazu zwingen, bestimmte Massnahmen zu unterlassen oder durchzufuehren. Wird dem ergehenden Gerichtsbefehl keine Folge geleistet, so kann Verurteilung wegen "contempt of court" 55) erfolgen.

Die unlauteren Arbeitspraktiken der Arbeitnehmerkoalitionen.

Der Taft-Hartley Act erklart nunmehr auch bestimmte Kampfmassnahmen der Arbeitnehmerkoalitionen zu unlauteren Arbeitspraktiken. Diese Vorschriften, die ebenfalls der Zustaendigkeit des NLRB unterliegen, sollen die Arbeitgeber bzw. die Arbeitnehmer, die vom Taft-Hartley Act erfasst werden, vor solchen Massnahmen schuetzen. Darueberhinaus werden einige der unlauteren Arbeitspraktiken zugleich als unerlaubte Handlungen (statutory torts) normiert, um auch jedem Dritten, der durch sie geschaedigt worden ist, den Weg zu den ordentlichen Gerichten zu eroeffnen. Dabei sind in jedem Falle die Arbeitnehmerkoalitionen, wie die Arbeitgeber, fuer ihre Beauftragten, und Vertreter und Bevollmaechtigten (agents) verantwortlich. 56)

51) The People ... (Analysis) p. 572, Hinsichtlich der Beilegung von kleineren Beschwerden s.o.

52) Ueber "union shop" und "check off"s.o.

53) Sec. 302: Es muessen gesonderte Kassen mit gemeinsamer Verwaltung durch die Sozialpartner errichtet werden. Die Bestimmungen sind sehr eingehend. Zahlungen an die Gewerkschaft oder deren Funktionaere sind nicht zulaessig.

54) Fuer Versicherung s. Federal Labor Laws, p. 13, im uebrigen s. United Shoe Machinery Corp. 96 NLRB No. 197, 74 MLR 64 (1951). Sonstige wichtige Materien fuer Kollektiv-Verhandlungen sind die Bestimmungen ueber die Reihenfolge der Entlassung, Befoerderung, Versetzung u.s.w., oft in Form der Senioritaet geregelt, sowie die Schlichtung von Beschwerden der Arbeitnehmer.

55) Vgl. Kap. 3.. Zur Verweigerung von Gruenden oder Unterlagen durch den Arbeitgeber siehe In re Huhges Tool Co., 100 NLRB No. 39 (1952), 75 MLR 305 NLRB v. Hoppes Mfg. Co. 170 F (2d) 962 NLRB v. Putnam Mills (C.A. 2, 1952) 75 MLR 197.

56) S.o. bzgl. Arbeitgeber. Die Verantwortlichkeit ist entsprechend geregelt.

Der Schutz des einzelnen Arbeitnehmers gegenueber den Arbeitnehmer-
koalitionen.

Zuerst soll auf diejenigen Normen eingegangen werden, die die Arbeitnehmer in der Ausuebung ihrer positiven und negativen Koalitionsfreiheit gegenueber den Gewerkschaften schuetzen.

Nach Sec. 8 (b) (1) (A) ist eine unlautere Arbeitspraktik dann anzunehmen, wenn die Gewerkschaft die Arbeitnehmer in der Ausuebung der ihnen gemass Sec. 7 garantierten Rechte (Koalitionsfreiheit, Repraesentationsrecht, Kampffreiheit) behindert (restrain) oder sie darin durch Zwang zu beeinflussen sucht (coerce). Dagegen ist jede andere Beeinflussung der Arbeitnehmer zulaessig. Sonst waere die Gewerkschaft auch nicht in der Lage, ihre legitimen Aufgaben zu erfuellen. 57) Insbesondere ist ja ausdruecklich vorgesehen, dass die Gewerkschaft nach wie vor Satzung und Mitgliedsbestimmungen selbstaendig festsetzen kann. Allerdings ist die Erhebung von diskriminierenden Aufnahmegebuehren (initiation fees) in Verbindung mit dem gemass dem LMRA zugelassenen "union shop" 58) nach Sec. 8 (b) (5) eine unlautere Arbeitspraktik.

Der NLRB hat z.B. die Aufstellung von Kampfposten in solchen Massen, dass den Arbeitswilligen der Zugang zum Betriebe wirksam versperrt wurde (mass picketing), als Verstoss gegen Sec. 8 (b) (1) (A) betrachtet, denn dem einzelnen Arbeitnehmer ist durch die neugefasste Sec. 7 auch ein negatives Kampfrecht gewaehrt worden. Ein ebensolcher Verstoss ist in der Drohung und Anwendung von Gewalt in Verbindung mit Kampfposten und Streiks gesehen worden, wie auch in der Drohung, dass diejenigen Arbeitnehmer, die sich nicht an den Massnahmen der Gewerkschaft beteiligen, ihren Arbeitsplatz einbussen werden. 59)

Nach Sec. 8 (b) (2) ist es der Gewerkschaft untersagt, den Arbeitgeber zu veranlassen, Massnahmen gegen einen Arbeitnehmer auf Grund einer beschraenkten Organisationsklausel zu ergreifen, es sei denn, dass dies ausdruecklich durch die "union shop" -Bestimmungen des LMRA gestattet ist. Erlaubt sind solche Massnahmen praktisch nur, wenn der Arbeitnehmer sich entweder grundsatzlich weigert, der ihm zu den ueblichen Bedingungen offenen Gewerkschaft beizutreten, oder wenn er die zulaessige Aufnahmegebuehr oder die laufenden Gewerkschaftsbeitraege nicht zahlt. Die Vorschrift verbietaet im gleichen Umfange auch jede unmittelbar diskriminierende Massnahme der Gewerkschaft.

Aus Sec. 8 (b) (1) (A), (2) und (5) ergibt sich also folgendes. Auch wenn die Gewerkschaft unter dem Taft-Hartley Act mit dem Arbeitgeber eine zulaessige Organisationsklausel vereinbart hat, kann sie nach eigenem Ermessen bestimmen unter welchen Bedingungen sie die Mitgliedschaft gewaehren oder aberkennen will. Ausgenommen davon sind grundsatzlich nur uebermaessige Aufnahmegebuehren. Versagt die Gewerkschaft aber ihrerseits einem Arbeitnehmer des betroffenen Arbeitgebers die Mitgliedschaft, oder erkennt sie die Mitgliedschaft ab, so kann sie vom Arbeitgeber nicht verlangen, dass er den Arbeitnehmer entlaesst, noch kann sie selbst weitere Massnahmen gegen ihn ergreifen, es sei denn, dieser habe die ueblichen Beitraege und Aufnahmegebuehren nicht bezahlt.

57) Die Norm der Redefreiheit (Sec. 8(c)) gilt auch fuer die Gewerkschaften, hat jedoch hier wegen der Gestaltung der Sec. 8(b) (1) (A) keine praktische Bedeutung.

58) Naeheres siehe oben.

59) Federal Labor Laws., No. 123, p. 13.

Aus diesen Bestimmungen, sowie aus dem allgemeinen oeffentlichen rechtlichen Charakter des Taft-Hartley Act (entsprechendes gilt fuer den Railway Labor Act), insbesondere auch aus dem Umstande, dass eine zum Repraesentanten bestimmte Gewerkschaft fuer saemtliche Arbeitnehmer, die zu ihrer Einheit gehoeren, einzutreten hat, ⁶⁰⁾ ergibt sich die Pflicht der Gewerkschaft, dies ohne Ansehen der Person des einzelnen Arbeitnehmers zu tun. Sie darf also nicht daraufhin wirken, dass Arbeitnehmer aus ausserberuflichen, insbesondere aus rassistischen Gruenden (Neger) schlechter gestellt werden. ⁶¹⁾

Der Schutz der Koalitionsfreiheit des Arbeitgebers.

Die uebrigen Bestimmungen des Sec. 8 (b) bezwecken den Schutz des Arbeitgebers. ⁶²⁾ Zwei dieser Vorschriften sollen dem Arbeitgeber ein gewisses Koalitionsrecht gegenueber den Arbeitnehmerkoalitionen gewaehren. Sec. 8 (b) (1) (B) besagt, dass die Gewerkschaften den Arbeitgeber in der Wahl seines Repraesentanten zur Verhandlungen ueber Kollektiv-Vertraege und zur Beilegung von Arbeitsstreitigkeiten (adjustment of grievances) nicht behindern oder durch Zwang beeinflussen darf. ⁶³⁾ Demnach kann die Gewerkschaft keinen Arbeitgeber zwingen, mit ihr durch bestimmte Personen oder durch eine bestimmte Arbeitgeberkoalition zu verhandeln. Ein solches Verhalten der Gewerkschaft ist eine unlautere Arbeitspraktik.

Ergaenzend bestimmt Sec. 8 (b) (4) (A) (1. Halbsatz), dass eine Gewerkschaft keinen Arbeitgeber oder Unternehmer (self-employed person), gemeint sind kleine selbstaendige Handwerker u.dgl., insbesondere solche, die keine fremden Arbeitskraefte beschaeftigen, durch Streik oder Arbeitsboykott zwingen darf, einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberkoalition beizutreten. ⁶⁴⁾

Im uebrigen verbietet Sec. 8 (b) (4) gewissermassen als Ersatz fuer die aeltere Rechtsprechung zum Sherman Act ⁶⁵⁾ gewisse Arten des Streiks und Boykotts, u.z. kommt es dabei wesentlich auf den verfolgten Zweck (object) an.

Demnach begeht die Gewerkschaft eine unlautere Arbeitspraktik, wenn sie die Arbeitnehmer eines Arbeitgebers veranlasst (oder zu veranlassen sucht), in den Streik zu treten oder im Zusammenhange mit ihrer Arbeit sich zu weigern, irgendwelche Waren oder Materialien zu bearbeiten oder irgendwelche Dienstleistungen zu erbringen (labor boycott), wenn dadurch die nachstehenden Zwecke, die das Gesetz missbilligt, verfolgt werden sollen.

(A) Irgendeinen Arbeitgeber oder eine andere Person zu bestimmen (forcing or requiring), von Dritten uebernommene Auftraege nicht auszufuehren, oder die Geschaeftsbeziehungen mit einem Dritten abzubauen. ⁶⁶⁾ Damit ist der "secondary labor boycott" verboten. ⁶⁷⁾

60) Bzgl. Arbeitnehmereinheit s.o., RLA s. Kap. 11.

61) Steele v. L. and N.R. Co., 323 US 192, Brotherhood of Railroad Trainmen v. Howard and St. L. - S.F. Ry. Co., (US, 1952), 75 MLR 196. Die Faelle betreffen zwar unmittelbar den RLA, gelten jedoch in ihrer Beweisfuehrung auch fuer den LMRA.

62) Die Pflichten der Gewerkschaften in bezug auf Kollektiv-Verhandlungen und den "union shop" sind schon oben abschliessend behandelt.

63) Der den Arbeitgebern gewaehrte Schutz ihrer Koalitionsfreiheit gegenueber den Gewerkschaften ist geringer als umgekehrt. Er entspricht etwa dem Schutz der Arbeitnehmer gegenueber den Gewerkschaften, s.o.

64) Bloom p. 687.

65) Vgl. Kap. 9 gegenueber Kap. 13. Die Gewerkschaften werden nur noch im Falle der "collusion" vom Sherman Act erfasst.

66) Hier ist nur Halbsatz 2 behandelt, da Halbsatz 1 schon kurz zuvor eroertert wurde.

67) Vgl. Kap. 5, 6 und 9, sowie auch Kap. 2 und 8. Hier ist der sekundaere Boykott i.e.S. (compound boycott) gemeint.

(B) Irgendeinen anderen als den Arbeitgeber der beteiligten Arbeitnehmer zu bestimmen (forcing or requiring), eine nicht vom NLRB fuer seine Arbeitnehmer als Repraesentant bestaetigte Gewerkschaft anzuerkennen oder mit ihr zu verhandeln. Demnach duerfen die Arbeitnehmer ihren eigenen Arbeitgeber durch Streik zwingen, ihre Gewerkschaft anzuerkennen, dages sind Sympathiestreiks u.s.w. verboten. 68)

(C) Irgendeinen Arbeitgeber zu bestimmen (forcing or requiring), mit einer bestimmten Gewerkschaft als Vertreter seiner Arbeitnehmer zu verhandeln, wenn eine andere Gewerkschaft als Repraesentant bestaetigt worden ist. Somit darf eine Gewerkschaft, die eine andere ersetzen will, sich zu diesem Zweck nicht des Streiks oder des Arbeitsboykotts bedienen. Solche intergewerkschaftlichen Konflikte sind unlautere Arbeitspraktiken. 69)

(D) Irgendeinen Arbeitgeber zu bestimmen (forcing or requiring), den Angehoerigen einer bestimmten Gewerkschaft oder eines bestimmten Berufs (trade, craft, or class) eine bestimmte Arbeit zuzuweisen, es sei denn, dass der Arbeitgeber den Anordnungen des NLRB in bezug auf den zustaendigen Repraesentanten zuwider gehandelt hat. Damit sind grundsaeztlich die sogenannten "jurisdictional disputes" verboten. 70) Hinsichtlich dieser unlauteren Arbeitspraktik enthaelt Sec. 10 (k) noch die Besonderheit, dass der NLRB befugt ist, einen derartigen Konflikt fuer alle Beteiligten bindend zu schlichten, falls nicht innerhalb von 10 Tagen nach Einreichung der Beschwerde eine freiwillige Einigung erzielt worden ist. Kommen die Beteiligten der freiwilligen oder vom NLRB angeordneten Regelung nach, so wird die Beschwerde als erledigt verworfen (dismissed).

Mit Sec. 8 (b) (4) (C) und (D) sind ernsthafte Maengel des Wagner Act unter denen oft die Arbeitgeber und die Oeffentlichkeit, aber fast ebenso haeufig die betroffenen Arbeitnehmer unschuldig zu leiden hatten, beseitigt. 71)

Zuletzt erklart Sec. 8 (b) (4) noch, dass die vorstehenden Vorschriften nicht dahin ausgelegt werden sollen, in der Weigerung einer Person (praktisch eines Arbeitnehmers), den Betrieb eines fremden Arbeitgebers zu betreten, eine unerlaubte Handlung zu erblicken, sofern die Arbeitnehmer des fremden Arbeitgebers sich in einem von dem bestaetigten Repraesentanten anerkannten Streik befinden. Das bezieht sich praktisch auf die Uebung der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer, eine Kampfpostenkette nicht zu ueberschreiten. Ein solches Verhalten ist zwar keine unerlaubte Handlung oder unlautere Arbeitspraktik, sie faellt aber auch nicht, wie schon oben festgestellt, unter die vom Gesetze geschuetzten Kampfhandlungen.

Die Entscheidungen zu den verbotenen Kampfhandlungen der Arbeitnehmerkoalitionen.

Zu den Vorschriften der Sec. 8 (b) (4) sind einige wichtige Entscheidungen ergangen, insbesondere solche, die sich auf den "secondary boycott" und die Kampfposten beziehen, auf die darum anschliessend kurz eingegangen werden soll.

68) Vgl. Kap. 4 und 5. Hier ist der Sympathiestreik im weiten Sinne gemeint. Der oft sehr weit ausgelegte Rechtfertigungsgrund des eigenen Interesses zieht hier nicht.

69) Vgl. Kap. 4 und 13.

70) Vgl. Kap. 4 und 13.

71) Vgl. Kap. 13.

Eine genaue Wuerdigung von Sec. 8 (b) (4) (A) (2. Halbsatz) ergibt, dass jeder sekundaere Boykott erfasst wird, gleichgueltig ob er den Zugang des Verrufenen zum Arbeitsmarkt oder zum Waren- (und Dienstleistungs-) Markt verhindern oder erschweren soll, sofern dabei gegen den Adressaten das Mittel des Streiks oder sonstiger Arbeitsverweigerung angewandt wird. Daraus folgt einmal, dass ein primaerer Boykott nicht verboten ist. Demgemaess hat denn auch der NLRB folgendes Verhalten fuer zulaessig erklart. 72)

Die Satzungen einer Gewerkschaft der Glaser enthielt die Bestimmung, dass ihre Mitglieder gehalten seien, nur fuer Bauunternehmer zu arbeiten, die saemtliche Glaserarbeiten auf der Baustelle durchfuehren lassen. Der Zweck dieser Bestimmung, die sich gegen den unmittelbaren Arbeitgeber richtete, sollte den Mitgliedern der Gewerkschaft moeglichst viel Arbeit sichern.

Ein gesetzwidriger Boykott wird auch dann nicht angenommen, wenn es an dem Versuch fehlt, die Arbeitnehmer des Adressaten zum Streik oder zu sonstiger Arbeitsverweigerung zu veranlassen. Darum konnte eine Gewerkschaft, die die Arbeitnehmer eines Rundfunksenders vertrat, die Kunden dieses Senders auffordern, ihre Geschaeftsbeziehungen zu diesem einzustellen, ohne gegen den LMRA zu verstossen. 73) Demnach ist der reine "secondary consumption boycott", 74) der also nicht zum Mittel des Streiks und der Arbeitsverweigerung greift, gestattet.

Jedoch wird schon die Aufstellung von Kampfposten vor dem Laden des Adressaten, um den Absatz der Waren des Verrufenen, die dort feilgehalten werden, zu beeintraehtigen, als gesetzwidriger sekundaerer Boykott behandelt. 75) Offensichtlich wird in der Aufstellung solcher Kampfposten mehr gesehen, als das Ansinnen an die Kundschaft, bestimmte Waren nicht zu kaufen. In der Regel wird wohl auch zugleich der Zweck verfolgt, die Angestellten des Adressaten zum Ausstand zu bewegen, oder dieses Ergebnis herbeigefuehrt.

Eine hoechstrichterliche Entscheidung ist m.W. ueber einen solchen, m.E. zweifelhaften Fall noch nicht ergangen. Allerdings hat das Oberste Bundesgericht in anderem Zusammenhange Aussenseiterposten auf Grund der Sec. 8 (b) (4) bzw. 303 (a) 76) verboten. Da bestand aber auch kein Zweifel, dass Arbeitnehmer zum Streik oder zur Arbeitsverweigerung veranlasst werden sollten. 77) Manche Gerichte geben sich jedoch sichtlich schon damit zufrieden, dass die Gewerkschaft Arbeitnehmer zu gemeinschaftlichen Kampfmassnahmen, gleich welcher Art, veranlasst (inducing concerted activities), solange diese (z.B. die Kampfposten) sich gegen einen anderen richten als den Arbeitgeber, mit dem die Gewerkschaft den unmittelbaren Konflikt hat. Darum koennen streikende Arbeitnehmer vor dem Betriebe, in dem sie beschaeftigt sind, Kampfposten aufstellen, selbst wenn dadurch die Arbeitnehmer anderer Arbeitgeber veranlasst werden, den bestreikten Betrieb nicht zu betreten, 78) und so die Geschaeftsbeziehungen der anderen Arbeitgeber behindert werden.

Ein Problem besteht auch dort, wo die streikenden Arbeitnehmer aus Gruenden, die in dem Ort des Arbeitskonflikts (situs of dispute), d.h. in dem Ort ihrer Arbeitsmittel oder ihres Arbeitsgegenstandes liegen, praktisch keine andere Wahl haben, als ihre Kampfposten vor dem Betriebe eines fremden Arbeitgebers aufzustellen.

72) In re Glaziers' Union, Local 27 (AFL) 99 NLRB No. 146 (1952) 75 MLR 305.

73) New Broadcasting Co. v. Kehoe (S.D.N.Y., 1950) 72 MLR 200/1.

74) Vgl. Kap. 5.

75) NLRB v. Capital Service Inc. (SD Cal., 1952) 75 MLR 197.

76) Die entsprechende Norm der "torts", naeheres unten.

77) Longshoremen's Union v. Juneau Corp. (US, 1952) 74, MLR 312/3.

Nach der Rechtsprechung sind die Kampfposten vor dem Betriebe eines sogenannten "sekundaeren Arbeitgebers" (secondary employer) dann unter gewissen Voraussetzungen gestattet. So darf die Transportgewerkschaft, die in einen Konflikt mit einem Transportunternehmen verwickelt ist, dessen Arbeitnehmer sie vertritt, oder zu vertreten beabsichtigt, Kampfposten vor den Ladestellen der Kunden dieses Unternehmers aufstellen. 79) Ebenso kann eine Baugewerkschaft Posten vor einem Oelfelde aufstellen, auf dem der Bauunternehmer, dessen Arbeitnehmer sie vertritt, Bauarbeiten durchfuehrt. 80) Desgleichen kann eine Seemannsgewerkschaft vor einem Dock, in dem das Schiff ueberholt wird, dessen Mannschaft (in ihrer Mehrheit) von ihr vertreten sein will, 81) Kampfposten aufstellen.

Voraussetzung ist jedoch, dass der Gegenstand des Konflikts (also die Lastwagen, der Bauplatz oder das Schiff) sich auf dem oder unmittelbar vor dem Besitze des fremden (sekundaeren) Arbeitgebers befindet. Weiter muss im Zeitpunkt, wenn die Gewerkschaft Posten steht, der unmittelbar in den Konflikt verwickelte (primaere) Arbeitgeber, dort eine Taetigkeit ausueben lassen, die zu seinem gewoehnlichen Geschaefte (normal business) gehoert. Waere also die Mannschaft des Schiffes nicht mit Aufräumungsarbeiten beschaeftigt gewesen, als dies im Dock lag, so waere die Postenkette nicht statthaft gewesen. Dann muss sich die Postenkette immer in angemessener Naeh e des Konfliktgegenstandes befinden und die Posten muessen unzweideutig der Oeffentlichkeit dartun (durch Plakate und sonstiges Verhalten), dass sie sich nur in Konflikt mit dem primaeren, nicht jedoch mit dem sekundaeren Arbeitgeber befinden.

Tun sie letzteres nicht, so sind die Kampfposten in eine unlautere Arbeitspraktik verwickelt, fuer die die betreffende Gewerkschaft verantwortlich gemacht werden kann. Das wird im nachstehenden Fall deutlich. 82)

Ein Generalunternehmer, der durch mehrere Subunternehmer einen Bau ausfuehren liess, hatte auch einen Unternehmer beauftragt, dessen Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert waren. Das veranlasste die oertliche Dachorganisation der Bauarbeitergewerkschaften einen Streik auszurufen und vor dem Bauplatz Streikposten aufzustellen. Da sich diese Massnahme auch gegen den Generalunternehmer als sekundaeren Arbeitgeber auswirkte, wurden sie fuer unstatthaft erklart.

Die hier eroerterten Faelle verdeutlichen, dass der Rechtfertigungsgrund des zureichenden eigenen Interesses und der Gesichtspunkt des gemeinsamen Interesses (auf Arbeitnehmer- wie auf Arbeitgeberseite), die beide von der liberalen Rechtssprechung entwickelt worden sind, unter dem Taft-Hartley Act keine Geltung haben. 83) Auch von der Thornhill Doktrin, 84) nach der die Kampfposten als solche nicht verboten werden duerfen, scheint nicht viel uebrig geblieben zu sein, und dies, obwohl Sec. 8 (c) ausdruecklich fuer alle Beteiligten die Redefreiheit gewaehrleistet. Die Gerichte haben expressis verbis erklart, dass Sec. 8 (c) in keiner Weise das Verbot des sekundaeren Boykotts einenge. 85) Allerdings sind nach Sec. 8 (b) (4) Aussen-seiterposten auch nicht als solche verboten. Das Postenstehen ist

78) Federal Labor Laws, No. 123, p. 12, NLRB v. Rice Milling Co., 28 LRRM 2105 (1951), 73 MLR 186, hier wurde von den Kampfposten sogar Zwang angewandt. Inwieweit darin nach oertlichen Recht eine unerlaubte Handlung liegt, ist hier nicht zu entscheiden.

79) In re Int'l Brotherhood of Teamster etc., 87 NLRB No. 82 (1949), 72 MLR 200.

80) Boilermakers Union(Richfield Oil Corp.)95NLRB No.160(1951), 73 MLR 587.

81) In re Sailor's Union of the Pacific, 92 NLRB No.93(1950) 72 MLR 200, Moore Dry Dock Co., 92 NLRB No.93, 27 LRRM 1108, 73 MLR 587.

82) NLRB v. Denver Building Trades Council, 28 LRRM 2108(1951) 73 MLR 186/7.

nicht nur streikenden Arbeitnehmern gegenueber ihrem Arbeitgeber erlaubt, sondern, wie schon aus obigen Beispielen hervorgeht, auch den Mitgliedern einer Gewerkschaft, die selbst einen Betrieb organisieren will, dessen Arbeitnehmer noch nicht von einem bestaetigten Repraesentanten vertreten werden. Ein Verbot aller Aussenseiterposten scheint auch heute noch verfassungswidrig zu sein, u.z. als Verstoss gegen die gewaehrleistete Redefreiheit (Amendment I und XIV). Allerdings sind in den letzten Jahren die Gruende, die eine Einschraenkung der Kampfpostentaetigkeit gestatten, offenbar immer zahlreicher geworden. ⁸⁶⁾

Letztlich begeht eine Gewerkschaft eine unlautere Arbeitspraktik, wenn sie einen Arbeitgeber noetigt oder zu noetigen sucht, Entgelt fuer Dienstleistungen zu gewaehren, die nicht ausgefuehrt werden oder ausgefuehrt werden sollen. Sec. 8 (b) (6) verbietet damit das sogenannte "featherbedding" ⁸⁷⁾ d.h. dass z.B. die Gewerkschaft den Arbeitgeber nicht zwingen darf, neben der von ihm beschaeftigten auswaertigen Kapelle noch eine oertliche anzustellen, um den Mitgliedern der Gewerkschaft wirtschaftlich nicht benoetigte "Arbeitsplaetze" zu verschaffen. ⁸⁸⁾

Das Verfahren nach dem Taft-Hartley Act.

Die Anordnungen, die der NLRB (der nun auf 5 Mitglieder erweitert worden ist) erlassen kann, nachdem er eine unlautere Arbeitspraktik festgestellt hat, sind dieselben, wie unter dem Wagner Act, ⁸⁹⁾ Nunmehr koennen diese Massnahmen auch gegen die Arbeitnehmerkoalitionen angewandt werden, d.h. sie kann z.B. angewiesen werden, die unlauteren Arbeitspraktiken zu unterlassen und einem Arbeitnehmer, der auf ihre Veranlassung unberechtigttermassen vom Arbeitgeber entlassen worden ist, den entgangenen Lohn nachzuzahlen. Zur Vollstreckung hat sich der NLRB wie frueher an den Circuit Court zu wenden. Aber auch jeder andere, der durch Anordnung des NLRB beschwert ist, kann den Circuit Court anrufen und so eine Nachpruefung des Falles erzwingen.

Das Verfahren vor dem NLRB hat sich einmal darin geaendert, dass nunmehr das vor den ordentlichen Bundesgerichten gueltige Beweisverfahren soweit als moeglich (as practicable) anzuwenden ist. ⁹⁰⁾ Ausserdem ist das Amt des General Counsel beim NLRB errichtet worden. Dieses hat nunmehr entgueltig zu entscheiden, ob eine Anzeige (charge) als formale Beschwerde (complaint) vor den NLRB gebracht werden soll. Damit sind die Aufgaben der Anklagebehoerde dem NLRB selbst entzogen worden. Obwohl insofern das Verfahren dem Strafprozess angeglichen worden ist, besteht die Aufgabe des NLRB aber nach wie vor nicht darin zu strafen, sondern nur darin den rechtmassigen Zustand moeglichst wieder herzustellen. Die durch die Vorschriften ueber die unlauteren Arbeitspraktiken gegebenen Rechte sind noch immer nicht zu subjektiven Rechten entwickelt worden. ⁹¹⁾

83) Vgl. Kap. 2, 6, und 13 "interest of their own" und "unity of interest". Diese Gedanken klingen noch in der Lehre vom "situs of dispute" an, s.o.

84) Vgl. Kap. 13.

85) *Electrical Workers v. NLRB*, 28 LRRM 2121, 73 MLR 187 (1951), *Federal Labor Laws*, No. 123, p. 13. Auch die unrechtmassige Behauptung, ein Arbeitgeber sei "unfair" ist durch Sec. 8 (c) nicht geschuetzt: *Paducan Newspapers Inc. v. Wise*, 30 LRR No. 3 (1952) 74 MLR 695 (Rechtsmittel vom Ob. Bd. Ger. verworfen).

86) *Hughes v. Superior Court*, 339 US 460 (1950), *Edwards v. Commonwealth of Va* (Va. Sup. Ct. App., 1950) 72 MLR 201, *Thayer v. Binnall* (Mass. Sp. Ind. Ct., 1950) 72 MLR 201.

87) Vgl. Kap. 4.

88) *Gamble Enterprises, Inc. v. NLRB*, 30 LRR No. 5 (1952), 74 MLR 695.

89) Sec. 3, seq. 9, seq., Vgl. Kap. 12.

90) *The People shall Judge* (Taft-Hartley Act), p. 574.

Der General Counsel hat weiterhin das Recht das zuständige Bundesgericht um eine "injunction" gegen einen Arbeitgeber oder eine Arbeitnehmerkoalition nachzusuchen, sobald er beim NLRB bezüglich einer unlauteren Arbeitspraktik formale Beschwerde eingelegt hat. Die Bestimmungen des Norris LaGuardia Act 92) sind insoweit ausdrücklich ausser Kraft gesetzt. In den Fällen des Sec. 8 (b) (4) (A) bis (C) (nicht im Falle des "jurisdictional dispute" (D)) ist er sogar verpflichtet eine "injunction" gegen die Gewerkschaft nachzusuchen, wenn er zureichenden Grund zu haben glaubt, dass ein gesetzwidriger Streik oder Boykott durchgeführt oder eingeleitet wird (Sec. 10 (j) und (l)).

Gemäss Sec. 303 des Taft-Hartley Act kann jedermann, der durch einen gesetzwidrigen Streik oder Boykott (Sec. 8 (b) (4) (A) bis einschliesslich (D)) geschädigt worden ist, die verantwortliche Gewerkschaft vor den ordentlichen Gerichten (District Court) wegen unerlaubter Handlung auf Schadenersatz verklagen. Insofern gewahrt der Taft-Hartley Act ein subjektives Privatrecht. Der geschädigte Arbeitgeber oder Arbeitnehmer kann sich in diesen Fällen gleichzeitig an den NLRB wenden und auf Schadenersatz vor den Gerichten klagen. 93)

Der Arbeitgeber kann die Gewerkschaft auch dann auf Schadenersatz verklagen, wenn sie entgegen einer im Kollektiv-Vertrag enthaltenen Bestimmung, den Arbeitsfrieden zu wahren (no-strike clause), streikt, u.z. aus Vertragsbruch (breach of contract). Ist eine solche Vereinbarung nicht getroffen, so hat der Arbeitgeber dieses Recht nicht, denn eine implizierte Friedenspflicht enthaelt der Kollektivvertrag nicht. 94) In diesem Zusammenhange ist die folgende Entscheidung interessant: 95)

Als eine Gewerkschaft im Widerspruch zu dem geschlossenen Kollektiv-Vertrag gestreikt hatte, erklärten beide Parteien den Vertrag fuer erledigt. Der Arbeitgeber weigerte sich danach, in neue Kollektiv-Verhandlungen einzutreten, klagte jedoch auf Schadenersatz. Das Gericht erkannte die grundsätzliche Schadensersatzpflicht der Gewerkschaft an, um dann fortzufahren, dass hier jedoch der Arbeitgeber dieses Recht verwirkt habe, da er sich seiner Pflicht, in guten Treuen ueber einen neuen Kollektiv-Vertrag zu verhandeln, entzogen habe.

Der Taft-Hartley Act hat, was in bezug auf die genannten Klagen wichtig ist, die Rechtsnatur der von ihm erfassten Gewerkschaften den Vereinigungen mit eigener Rechtspersoenlichkeit angeglichen, Nunmehr koennen kraft Gesetzes 96) die Arbeitnehmervereinigungen als solche klagen und verklagt werden. Aus einem Urteil gegen die Gewerkschaft kann jedoch nicht mehr gegen die einzelnen Mitglieder vollstreckt werden. 97)

91) Daneben hat der NLRB die reinen Verwaltungsaufgaben, die erforderlichen Wahlen durchzufuehren und die Anerkennung des Repraesentanten und des "union shop" auszusprechen und zu widerrufen, sowie in "jurisdictional disputes" als Schiedsgericht taetig zu werden.

92) Kap. 10 und 13.

93) Longshoremen's Union v. Juneau Corp. (US, 1952, 74 MLR 312/3).

94) The People shall Judge (Taft-Hartley Act), p. 570.

95) Boeing Airplane Co. v. Aeronautical Industrial Lodge No. 751 of Int'l Asso. of Machinists (AFL) 73 MLR 590.

96) Vgl. dazu die Rechtsprechung unter dem Sherman Act, Kap. 9.

97) Federal Labor Laws, p. 25, The People shall Judge (Taft Hartley Act), p. 573.

Beschränkung des Arbeitskampfes durch Verbotsfristen.

Die Kampffreiheit der sozialen Gegenspieler unterliegt noch weiteren Beschränkungen. Diese richten sich gegen beide Parteien, wenn auch die Arbeitnehmerseite praktisch stärker betroffen ist. Der Zweck der Beschränkungen besteht darin, den Arbeitsfrieden wenn möglich auch dann zu erhalten, wenn die Parteien sich gerade über ihre Forderungen auseinandersetzen.

Darum ist in Sec 8 (a) (1) bis (4) bestimmt, dass die Parteien eines Kollektiv-Vertrages bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer (meist 1 oder 2 Jahre) an die Vertragsbedingungen gebunden sind. Falls eine der Parteien diese Bedingungen dann aussetzen oder beenden will, so muss sie dies dem Vertragspartner 60 Tage vor Ablauf des Kollektiv-Vertrages schriftlich angezeigt haben (cooling off period). Läuft der Vertrag nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt ab, so kann eine Änderung der Bedingungen zwar zu jedem Zeitpunkt verlangt werden, die Gegenseite muss jedoch auch hier 60 Tage vorher benachrichtigt werden.

Dabei muss die Partei, die die Initiative ergreift, der Gegenseite Verhandlungen in guten Treuen zwecks Abschluss eines neuen Kollektiv-Vertrages anbieten. Weiterhin muss sie innerhalb 30 Tagen (vom Zeitpunkt der Benachrichtigung ab) dem Bundesschlichtungsamt (Federal Mediation and Conciliation Service) und, falls vorhanden, dem Schlichtungsamt des betreffenden Staates oder Territoriums Mitteilung machen, dass ein Arbeitskonflikt (dispute) besteht, es sei denn, dass inzwischen eine Einigung erzielt worden ist.

Erfolgt eine der vorgeschriebenen Anzeigen verspätet, beginnt der Lauf der jeweiligen Frist dementsprechend später. Solange die Fristen laufen, bleiben die Vorschriften des alten Kollektiv-Vertrages in Kraft, Kampfmassnahmen sind solange nicht gestattet und können durch eine "cease and desist order" des NLRB und ggfs. durch eine "injunction" verboten werden. Arbeitnehmer, die sich während dieser Zeit an einem Streik beteiligen, gelten im Sinne des LMRA nicht mehr als Arbeitnehmer des betroffenen Arbeitgebers, d.h. sie stehen nicht mehr unter dem Schutz des NLRB in bezug auf unlautere Arbeitspraktiken und können sich auch nicht mehr an u.U. erforderlichen Abstimmungen beteiligen. Sie gewinnen ihre Rechte jedoch zurück, wenn sie von dem Arbeitgeber wiedereingestellt werden.

Die Kampffreiheit der sozialen Gegenspieler unterliegt noch weiteren Einschränkungen, wenn durch einen Streik oder eine Aussperrung ein nationaler Notstand (national emergency) hervorgerufen wird. Voraussetzung ist, dass ein solcher Ausstand oder angedrohter Ausstand die Gesamtheit oder einen wesentlichen Teil einer bestimmten Industrie, die im oder für den zwischenstaatlichen Handel (oder Verkehr) tätig ist, erfasst, und dass durch diesen Ausstand die Gesundheit oder Sicherheit der Nation (national health or safety) gefährdet ist. Sieht der Präsident der Vereinigten Staaten eine solche Lage als gegeben an, so kann er einen Untersuchungsausschuss (board of inquiry) ernennen. Nachdem der Präsident den Bericht des Ausschusses erhalten hat, kann er durch den Generalanwalt (Attorney General) bei den zuständigen Bundesgerichten (district court), um eine "injunction" gegen den Ausstand nachsuchen. Die "injunction" ergeht, wenn das Gericht einen nationalen Notstand als gegeben ansieht.

Haben die Parteien mit Hilfe des Bundesschlichtungsamtes ihren Streit innerhalb 60 Tagen nach Erlass der "injunction" nicht beigelegt, so schickt der Untersuchungsausschuss einen weiteren Bericht an den Präsidenten. 98) 15 Tage nach Ablauf der ersten Frist muss der

98) Die Berichte des Untersuchungsausschusses werden veröffentlicht, um so den Druck der öffentlichen Meinung auf die Parteien zu erhöhen.

NLRB unter den betroffenen Arbeitnehmern eine Abstimmung durchfuehren, um festzustellen wieviel Arbeitnehmer bereit sind, das letzte Angebot der Arbeitgeber anzunehmen. Aber selbst wenn die Mehrheit der Arbeitnehmer sich fuer die Annahme dieses Angebots erklaert, sind die beteiligten Gewerkschaften nicht gezwungen, Kollektiv-Vertraege zu diesen Bedingungen einzugehen. Auch wenn dies praktisch meist doch geschehen wird, so ist der Generalanwalt unabhaengig davon nunmehr unter allen Umstaenden verpflichtet, die "injunction" durch das Gericht aufheben zu lassen. Die Parteien sind daraufhin befugt, den Ausstand zu erklaren. Der Praesident ist dann jedoch verpflichtet, dem Kongress Bericht zu erstatten, der damit fuer die Loesung des Konflikts die Verantwortung traegt.

Diese komplizierte Regelung zeigt, dass der Taft-Hartley Act mit allen Mitteln einen Ausstand, der zu einem nationalen Notstand fuehren kann, verhindern will. Er wendet einschneidende gerichtliche und moralische Mittel an, um diesen Zweck zu erreichen, er gestattet aber auch in diesen Faellen der Bundesregierung nicht, den Arbeitskonflikt durch einen Schiedsspruch zu beenden. 99)

Vielmehr verfolgt der Taft-Hartley Act, wie der Wagner Act vor ihm, das Ziel, die beteiligten Parteien ihre Streitigkeiten untereinander regeln zu lassen. Um den Parteien in jeder Lage hierbei zu helfen, ist das Federal Mediation and Conciliation Service (Bundesschlichtungsamt) errichtet worden. Dieses Amt ist berechtigt, sich in jeden Arbeitskonflikt (dispute) einzuschalten; es verfuegt jedoch ueber keine Zwangsmittel. Allerdings sind die Parteien verpflichtet, an allen Besprechungen, die das Amt durchfuehrt, ordnungsgemaess teilzunehmen. Laesst es eine der Parteien daran fehlen, so begeht sie, wie in jedem Falle, wenn sie die nach dem Gesetz vorgeschriebenen Verhandlungen nicht in guten Treuen durchfuehrt, eine unlautere Arbeitspraktik. 100)

Beruehrt ein Arbeitskonflikt zwar den zwischenstaatlichen Handel, womit er dem Taft-Hartley Act unterliegt, ist die Wirkung auf den zwischenstaatlichen Handel aber im Einzelfalle gering, so kann das Bundesschlichtungsamt die Beilegung des Konflikts dem staatlichen oder oertlichen Schlichtungsamt ueberlassen, wenn ein solches besteht. 101)

Der Konflikt zwischen Staats- und Bundesrecht.

Zum Schluss dieses Kapitels soll noch kurz auf den Konflikt zwischen dem Bundesrecht und dem Recht der einzelnen Staaten eingegangen werden. Vom Taft-Hartley Act werden alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer und ihre Koalitionen erfasst, soweit sie nicht ausdruecklich ausgenommen worden sind, 102) deren Taetigkeit den zwischenstaatlichen Handel beruehrt (affecting interstate commerce). 103) Die in Frage kommenden Behoerden und Gerichte des Bundes bzw. der Staaten haben also immer erst zu pruefen, ob der zwischenstaatliche Handel beruehrt ist oder nicht. Grundsuetzlich kann gesagt werden, dass der zwischenstaatliche Handel schon dann beruehrt wird, wenn die Waren oder Dienstleistungen eines Betriebes die Grenzen eines Staates 104) zu einem wesentlichen Teile ueberschreiten, oder wenn dies fuer die Materialien gilt, die in einem Betriebe bearbeitet oder verbraucht werden.

99) Zu Vorstehendem s. Sec. 206-210 LMRA. Eine Ausnahme bildet der Schiedsspruch im "jurisdictional dispute", s.o.

100) Sec. 201-105, insbes. Sec. 204 (a), s.a. Sec. 8 (d).

101) Sec. 203 (b) .

102) Naeheres zu Beginn d. Kap.

103) Sec. 2 (6) und (7).

104) Vgl. Kap. 9, 12, und 13 zur Entwicklung des Begriffs. Heute sehr weit ausgelegt. Auch Telefonverkehr, Rundfunk und Fernsehen gehoeren i.d.R. zum "interstate commerce".

Die Entscheidung der Frage, ob im einzelnen Falle eine Behoerde des Bundes oder eines Staates zustaendig ist, ist durch den Taft-Hartley Act in einigen Faellen erleichtert worden, so fuer die Bundesschlichtungsbehoerde. 105) Weiterhin ist nach Sec. 10 (a) der NLRB berechtigt mit entsprechenden Behoerden der Staaten Zustaendigkeitsabkommen zu treffen, um unter gewissen Voraussetzungen die Regelung unlauterer Arbeitspraktiken im zwischenstaatlichen Handel diesen zu ueberlassen. Erforderlich ist jedoch, dass die Vorschriften des betreffenden Staates mit denen des Bundes nicht unvereinbar sind. 106)

Da nach der Bundesverfassung der zwischenstaatliche Handel nur insofern den Bundesgesetzen unterliegt, als der Bund von seinem Recht zur Regelung des zwischenstaatlichen Handels Gebrauch gemacht hat, 107) ist haeufig die Frage zu beantworten, inwieweit die Bestimmungen des Taft-Hartley Act eine ausschliessliche Rechtssetzung darstellen und inwieweit neben dem LMRA noch staatliche Normen zulaessig sind.

In diesem Zusammenhange sind folgende Faelle aufschlussreich:

Ein Gericht von Massachusetts stellte fest, dass in einem Arbeitskonflikt, der den zwischenstaatlichen Handel beruehrte, Streikposten in einer Art und Weise gewirkt hatten, die Dritte in Furcht versetzte (instilled fear) und einschuechterte (intimidated). Das Gericht verbot deshalb auf Grund des staatlichen Rechts 108) durch eine "injunction" Streik und Streikposten. Zur Begruendung erklarte das Gericht, der LMRA regele nur Kampfmassnahmen in Bezug auf die mit ihnen verfolgten Ziele (object), nicht jedoch die angewandten Methoden und Mittel. Die einzelnen Staaten seien also immer noch berechtigt und verpflichtet zu sagen, welche Kampfmittel rechtswidrig sind. 109) Ob diese Auffassung allerdings auch vom Obersten Bundesgericht voellig geteilt werden wird, scheint mir an Hand der folgenden Entscheidung nicht sicher, obwohl im Unterschied zwischen Zweck und Mittel unzweifelhaft eine der Grenzlinien zwischen dem Recht des Bundes und der Staaten liegen kann.

Ein Gesetz von Wisconsin sieht vor, dass in den Betrieben, die der oeffentlichen Versorgung und dem oeffentlichen Verkehr dienen (public utilities), Arbeitskonflikte durch ein Schiedsgericht bindend entschieden werden, und das Kampfmassnahmen gegen dessen Entscheidungen verboten sind. Demgemaess wurde ein Streik in einem Verkehrsbetriebe, der auch den zwischenstaatlichen Handel beruehrte, verboten. Das Oberste Bundesgericht erklarte das Streikverbot fuer verfassungswidrig. Es verstosse gegen den LMRA. denn Sec. 7 gewahrleiste den Arbeitnehmern des zwischenstaatlichen Handels ausdruücklich die Streikfreiheit. Soweit Beschraenkungen zulaessig seien, sei dies im LMRA ausgesprochen, insbesondere enthielten die Vorschriften ueber den nationalen Notstand die abschliessende Regelung fuer alle Notstaende, also auch fuer die oertlichen. 110) Befasst sich ein Gericht oder eine Behoerde eines Staates (unberechtigt) mit einem Fall, der dem Taft-Hartley Act unterliegt, so koennen die Bundesgerichte die staatliche Stelle an einer Fortfuehrung des Verfahrens durch eine "injunction" hindern. 111)

105) S.o.

106) S.a. die Regelung des "union shop" weiter oben.

107) Vgl. Kap. 13.

108) Vgl. Kap. 2, 3, und 4, 6.

109) Thayer v. Binnall (Mass. Sup. Ind. Ct., 1950), 72 MLR 201.

110) Motor Coach Employees v. Wisconsin Board, 340 US 71 Sup. Ct. 313 (1951), 72 MLR 567.

111) NLRB v. Central Services Inc. (DC SD Calif. 1952) 75 MLR 197, NLRB v. NY St. L.R.B. (S.D. NY 1952) 75 MLR 364.

Ein Ueberblick ueber den Taft-Hartley Act.

Damit soll die Besprechung des Taft-Hartley Act abgeschlossen werden. Es ist nicht die Aufgabe dieser juristischen Arbeit, festzustellen, ob der Taft-Hartley Act einen besseren Ausgleich der Interessen der sozialen Gegenspieler und der staatlichen Gesellschaft als Ganzem durch die Schaffung neuer Rechte und Pflichten erreicht hat. 112) Es kann jedoch gesagt werden, dass die Gewerkschaften in ihrer Handlungsfreiheit erheblich eingeschaenkt worden sind, ja, dass der Rechtszustand, wie er nach der konservativen Rechtsprechung und unter der aelteren Rechtsprechung zum Sherman Act und Clayton Act bestanden hat, auf einzelnen Gebieten wieder erreicht worden ist.

Nach wie vor bestehen aber auch die wichtigen Beschraenkungen die der Wagner Act der Handlungsfreiheit der Arbeitgeber auferlegt hat, wenn man von wenigen Ausnahmen absieht.

Unzweifelhaft hat der LMRA die positive und negative Koalitionsfreiheit des einzelnen Arbeitnehmers mehr als der Wagner Act in den Vordergrund gerueckt. Obwohl in der naecheren Zukunft mit einigen Aenderungen des LMRA zugunsten der Arbeitnehmerkoalitionen zu rechnen ist, so scheint dieser Zug des Gesetzes doch erhalten zu bleiben, wenn auch mit Erleichterungen fuer die Organisationsklausel zu rechnen ist. 113)

112) Vgl. Bloom p. 696 seq., The People shall Judge (Leiserson) p. 587 seq. (Taft) p. 574 seq.

113) Die wichtigsten der 16 von Senator Taft am 26.1.53. im Senat eingebrachten Aenderungen scheinen folgende zu sein:

1. Auch die Arbeitgeber sollen eine Anti-Kommunistische Erklaerung (affidavit) abgeben, ehe sie den Schutz des Gesetzes genießen koennen.
2. Neben den waehrend eines Streiks vom Arbeitgeber rechtmassig neu eingestellten Arbeitnehmern sollen auch diejenigen, die von ihnen verdraengt worden sind, aber nicht der Rechte des Gesetzes sonst verlustig gegangenen Arbeitnehmer, sich an Abstimmungen beteiligen duerfen (s.o.). Der NLRB soll von 5 auf 7 Mitgliedern gebracht werden, um auch einige "konservativere" Mitglieder dazu ernennen zu koennen. Im uebrigen sollen die Bestimmungen zugunsten der Gewerkschaften etwas gelockert und fuer die Arbeitgeber etwas verschaeft werden. Vgl. Christian Science Monitor 1953, Jan., vom 27, p. 3 und vom 28, p. 12.

S c h l u s s :

Zusammenfassung und Ueberblick

In den vorstehenden Kapiteln ist der Versuch unternommen worden, die Koalitionsfreiheit in den Vereinigten Staaten, ihre Entwicklung und ihren heutigen Zustand unter den wichtigsten Aspekten darzulegen. Nachstehend werden daraus einige Schlussfolgerungen gezogen, die insbesondere einen Gesamtueberblick erleichtern sollen.

Die wichtigste Feststellung scheint mir darin zu liegen, dass auch heute noch die Koalitionsfreiheit nicht einheitlich ausgestaltet ist. Die Rechtsnormen, denen sie unterliegt, sind unterschiedlich und oft von recht verschiedenartigen Ausgangspunkten her entwickelt worden.

Das Koalitionsrecht der Arbeitnehmer ist nicht dasjenige der Arbeitgeber. Letzteres ist ueberhaupt nur sehr lueckenhaft ausgebaut, da bisher fuer eine weitergehende Regelung offensichtlich kein praktisches Beduerfnis bestanden hat. Das Recht des Bundes musste auf die ausdehnend ausgelegte Gewalt des Bundes ueber den zwischenstaatlichen Handel gestuetzt werden, da die Verfassungsgebende Versammlung Ende des 18. Jahrhunderts nicht die arbeitsrechtlichen Probleme, vor die sich die Bundesregierung im 20. Jahrhundert gestellt sah, vorausahnen konnte. Von dem Bundesrecht unterscheidet sich wiederum das Arbeitsrecht in den einzelnen Staaten und Territorien.

Ausserdem ist das Arbeitsrecht auf verschiedenen Gebieten aus sachlichen oder historischen Gruenden unterschiedlich ausgestaltet, so u.a. auf den Gebieten der Eisenbahnen, der Luftfahrt (Railway Labor Act), der Seeschifffahrt, der Landwirtschaft und des oeffentlichen Dienstes.

Gemeinschaftliche Zuege sind jedoch nicht zu verkennen. Grundlage des Koalitionsrechts ist nach wie vor das von England konzipierte Common Law (einschliesslich Equity), das aber in den einzelnen Staaten unterschiedlich fortgebildet worden ist, wobei eine konservative und eine liberale Richtung zu unterscheiden ist. Das Bundesrecht stuetzt sich dabei, abgesehen von dem District of Columbia und den Territorien, auf die fuer den jeweiligen Einzelfall zustaeendige Auslegung des Common Law in den Staaten.

Seit dem Ende des vorigen Jahrhunderts ist das Koalitionsrecht immer staerker durch die Gesetze in Bund und Staaten beeinflusst worden (Anti-Trust-, Anti-Injunction-Gesetze, NLRA, LMRA usw.), so dass diese heute meist im Vordergrund stehen.

Insgesamt laesst die Entwicklung des Koalitionsrechts eine zumindest in der Praxis immer staerker werdende Vereinheitlichung erkennen. Das liegt einmal daran, dass der Bund immer groessere Gebiete des Arbeitsrechts uebernimmt, was sowohl darauf zurueckzufuehren ist, dass die Wirtschaft der einzelnen Staaten sich immer mehr durchdringt (Handelsgevalt!) als auch darauf, dass die Zustaendigkeiten des Bundes einer erweiterten Auslegung teilhaftig geworden sind (u.a. wurden die Kampfposten unter die Bestimmung der Bundesverfassung gebracht, die die Redefreiheit schuetzt).

Ausserdem haben sich die Gesetze der Staaten auf die Gesetzgebung des Bundes und umgekehrt ausgewirkt. In den letzten Jahren scheint die Fuehrung in dieser gesetzlichen Entwicklung endgueltig auf den Bund uebergegangen zu sein. Trotz der heute auf den meisten Gebieten bestehenden sehr weitgehenden gesetzlichen Regelung, ist es jedoch noch zu keiner Kodifikation des Arbeitsrechts oder auch nur des Koalitionsrechts gekommen.

Trotz der soeben dargelegten Schwierigkeiten fuer eine geschlossene kurze Darstellung des heutigen Standes der Koalitionsfreiheit, soll dieser Versuch unternommen werden. Dabei muessen allerdings zwangslaeufig einige Ungenauigkeiten in Kauf genommen werden.

Demgemaess koennen folgende Feststellungen gemacht werden:

1. Das Recht der Koalitionen als solche zu bestehen, ist nicht mehr bestritten. Allerdings verlangen einige Gesetze (Wagner Act, Taft-Hartley Act u.a.), dass die Arbeitnehmerkoalitionen unabhaengig vom sozialen Gegenspieler sein muessen. Gewisse Gesetze bestimmen auch, dass bestimmte Arbeitnehmergruppen nur von Koalitionen wirksam vertreten werden koennen, die gewissen Voraussetzungen genuegen (Wachmannschaften).

2. Die Handlungsfreiheit der Koalitionen ist grundsatzlich anerkannt. Das Ausmass der Kampffreiheit, das vom Recht den Arbeitnehmerkoalitionen zugebilligt wird (so im Rahmen des zulaessigen Arbeitskonflikts, zureichenden eigenen Interesses u.a. Begriffe), ist jedoch recht unterschiedlich. Die Streikfreiheit als solche ist jedoch schon seit Mitte des vorigen Jahrhunderts nicht mehr bestritten, wenn man von den Arbeitnehmern des oeffentlichen Dienstes absieht. Ebenso besteht grundsatzlich Boykott- und Kampfpostenfreiheit. Diese Sphaere der Kampffreiheit unterliegt aber haeufig erheblichen Beschraenkungen, insbesondere ist der sekundaere Boykott oft verboten (so die konservative Rechtsprechung und im wesentlichen der Taft-Hartley Act, im Gegensatz zur liberalen Rechtsprechung und den Anti-Injunction-Gesetzen, die weitgehende Kampffreiheit zulassen).

Die Kampffreiheit der Arbeitgeberkoalitionen wird als solche vom Recht nicht besonders tangiert. Vielmehr unterliegen die Arbeitgeberkoalitionen als Organe (z.B. "agents") der einzelnen Arbeitgeber den gleichen Beschraenkungen wie diese. Grundlage dieser Kampffreiheit sind das Eigentum an den Produktionsmitteln und die Vertragsfreiheit, die im Lichte konservativer Interpretation den Arbeitgebern wirksame Kampfmittel in die Hand geben. In den meisten Gebieten der Vereinigten Staaten ist diese Kampffreiheit heute aber stark beschraenkt (Wagner Act, aber auch Taft-Hartley Act u.a. Gesetze).

Die Verhandlungs- und Vertragsfreiheit der Koalitionen (wobei auch hier auf Arbeitgeberseite die Arbeitgeber als solche vor den Koalitionen im Vordergrund stehen) ist anerkannt, jedoch oftmals auf einer oder beiden Seiten durch die Verpflichtung zu Verhandlungen in guten Treuen und nach Treu und Glauben eingeschraenkt. Bindende Schiedssprueche zur Loesung von Arbeitskonflikten sind noch aeusserst selten (z.B. Versorgungsbetriebe in Wisconsin). Die kollektive Verhandlungsfreiheit ist auch dadurch eingeeengt, dass die modernen Arbeitsgesetze die Vertretungs- und Verhandlungsbefugnis fuer eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern einer bestimmten Arbeitnehmerkoalition als Repraesentanten ausschliesslich zuerkennen.

3. Die positive und negative Koalitionsfreiheit sowohl des einzelnen Arbeitnehmers als auch des einzelnen Arbeitgebers ist grundsatzlich gegeben. Allerdings wird diese Freiheit des Arbeitnehmers durch die vom Gesetz unter mehr oder minder strengen Voraussetzungen zulaessigen Organisationsklauseln eingeschraenkt. Praktisch wirkt sich in dieser Richtung auch die Bestimmung mancher Gesetze aus, dass eine bestimmte Arbeitnehmergruppe nur durch eine bestimmte Arbeitnehmerkoalition vertreten werden kann.

4. Ein gegen jedermann gerichteter Anspruch auf freie und unbeeinflusste Ausuebung des Rechtes auf Koalitionsfreiheit besteht in den Vereinigten Staaten nicht. Allerdings haben die modernen Arbeitsgesetze den Arbeitnehmer einen derartigen "Anspruch" (der Natur nach jedoch mehr ein oeffentlich-rechtliches Reflexrecht) gegenueber dem Arbeitgeber (und damit gegenueber dessen Koalition) im Rahmen des erlaubten Arbeitskonflikts gegeben.

Dieses Recht wird den Arbeitnehmern im aehnlichen Sinne durch manche Gesetze auch gegenueber ihren eigenen Koalitionen gewahrt. Dieses Recht ist allerdings durch die Bestimmungen ueber die Organisationsklausel und die Arbeitnehmereinheiten i.d.R. stark beschraenkt.

Der Taft Hartley Act gewaehrt sogar den Arbeitgebern gegenueber den Arbeitnehmerkoalitionen (nicht gegenueber den Arbeitnehmern als solchen) einen aehnlichen "Anspruch" auf durch Druckmassnahmen nicht behinderte Ausuebung ihrer Koalitionsfreiheit, u.z. im engeren Sinne der blossen Vereinigungsfreiheit (sowie das Recht auf freie Wahl des Vertreters). ¹⁾

5. Die Frage nach dem Ausmass des Koalitionsgrundrechts kann nur mit grosser Vorsicht beantwortet werden, da es einfach an den erforderlichen Entscheidungen ueber diese Frage fehlt. Es mag sein, dass die Koalitionen heute als solche unter dem Schutz der Verfassung stehen wuerden, wenn die Gerichte ueber diese Frage zu entscheiden haetten (in Betracht kommen wohl Amendment V und XIV der Bundesverfassung: "due process" und "equal protection clause"). Jedenfalls gewaehrleistet schon Amendment XIII, dass das Recht des einzelnen Arbeitnehmers, seinen Arbeitsplatz jederzeit zu verlassen, als Grundrecht anerkannt ist. Ob dies ueber Amendment V und XIV auch fuer den Streik als solchen gilt, scheint mir mehr als fraglich. Entschieden ist, dass das Recht auf Kampfposten als solches nicht durch Gesetz verboten werden darf (auf Grund der Redefreiheit, Amendment I und XIV).

Obwohl noch bis in die 30er Jahre die Bundesverfassung (und entsprechend meist auch die Verfassung der einzelnen Staaten) dahin ausgelegt wurde, die Handlungs- und Vertragsfreiheit der Arbeitgeber sehr weitgehend vor gesetzlichen Einschraenkungen zu schuetzen, ist es zur Zeit kaum moeglich anzugeben, wo die verfassungsrechtliche Grenze solcher Beschraenkungen liegen wuerde. Es scheint aber doch berechtigt auf Grund der Amendments V und XIV (liberty and property) davon auszugehen, dass die Handlungs- und Vertragsfreiheit der Arbeitgeber nur schwerlich als solche ausser Kraft gesetzt werden koennen (von gewissen Notstaenden u.U. abgesehen).

Die wechselvolle Entwicklung des Koalitionsrechts seit dem Beginn des vorigen Jahrhunderts stellt den Kampf um bestimmte Prinzipien dar und den Versuch, einen gerechten und zweckmaessigen Ausgleich der dabei mitwirkenden Kraefte herbeizufuehren. Dabei stehen sich gegenueber:

1. die wirtschaftliche Macht der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die ihren staerksten Ausdruck finden in der individuellen Vertragsfreiheit und der Freiheit zu gemeinschaftlichen Kampfmassnahmen,
2. die Vereinigungsfreiheit des einzelnen (sowie das Recht des einzelnen diese Freiheit unbehindert auszuueben) und das Recht auf ausschliessliche kollektive Vertretung und Verhandlung (der Verhandlungsmacht) die besonders in der Frage der Organisationsklausel und der Arbeitnehmereinheit zusammenstossen,
3. die Freiheit und das Recht zur Foerderung der eigenen Arbeits- und Wirtschaftsinteressen zu (gemeinschaftlichen) Kampfmassnahmen zu greifen und das Recht des Staates zum Schutze der Allgemeinheit, der Verbraucher und sonstiger unbeteiligter Dritter den sozialen und wirtschaftlichen Frieden zu wahren.

Ob der gerechte und zweckmaessige Ausgleich durch den Taft-Hartley Act oder eine andere Rechtsgestaltung heute im Rahmen des moeglichen erreicht ist, laesst sich objektiv kaum entscheiden, denn es fehlt schon an dem fuer eine solche Beurteilung erforderlichen allgemein anerkannten Masstab. Ein solcher Masstab kann aber auch in einem Zeitalter grosser sozialer und wirtschaftlicher Umwaelzungen selbst in einem Lande wie den Vereinigten Staaten, wo die Entwicklung ungestoerter als in Deutschland verlaufen ist und wo mehr auf die praktische als auf die ideelle Wirklichkeit gesehen wird, nicht erwartet werden.

1) Dieses Koalitionsrecht steht nach dem Taft-Hartley Act auch den (blossen) Unternehmern zu.

Ehe nicht ein Verhaeltnis zwischen dem Individuum den sozialen und wirtschaftlichen Gruppen (hier den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkoalitionen) und der staatlichen Gemeinschaft gefunden wird, das allgemeine Anerkennung genießt, wird auch die Entwicklung des Koalitionsrechts nicht in eine ruhigere Bahn einmünden. Der Tatsachensinn der Amerikaner und der bei ihnen vorhandene Wille, auch den Gegner menschlich anzuerkennen, scheinen jedoch dafür zu sprechen, dass die Lösung des sozialen Problems, das gerade auch im Koalitionsrecht seinen Ausdruck findet, durch soziale Evolutionen im Rahmen des Rechts gefunden wird. Ob dabei derart labile Institute, wie die Pflicht zu kollektiven Verhandlungen in guten Treuen, wodurch zur Zeit die Lösung erstrebt wird, sich auf die Dauer bewahren werden, bleibt abzuwarten.

A n h a n g

Auszuege aus Gesetzen

The Constitution of the United States, Art. I, Section 8:

The Congress shall have power...

To regulate commerce with foreign nations, and among the several states, and with the Indian tribes...

ditto, Constitutional Amendments, Art. I:

Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof; or abridging the freedom of speech, or of the press; or the right of the people peaceably to assemble, and to petition the government for a redress of grievances.

ditto, Constitutional Amendments, Art. V:

No person shall be... deprived of life, liberty, or property, without due process of law;...

ditto, Constitutional Amendments, Art. XIII:

Section 1 - Neither slavery nor involuntary servitude, except as a punishment for crime whereof the party shall have been duly convicted, shall exist within the United States, or any place subject to their jurisdiction...

ditto, Constitutional Amendments, Art. XIV:

Section 1 - All persons born or naturalized in the United States, and subject to the jurisdiction thereof, are citizens of the United States and of the state wherein they reside. No state shall make or enforce any law which shall abridge the privileges or immunities of citizens of the United States; nor shall any state deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person within its jurisdiction the equal protection of the laws.

Sherman Act -

Section 1: Every contract, combination in the form of trust or otherwise, or conspiracy, in restraint of trade or commerce among the several states, or with foreign nations, is hereby declared to be illegal. Every person who shall make any such contract or engage in any such combination or conspiracy, shall be declared guilty of a misdemeanor...

Section 2 - Every person who shall monopolize, or attempt to monopolize, or combine or conspire with any other person or persons, to monopolize any part of the trade or commerce among, the several states, or with foreign nations, shall be deemed guilty of a misdemeanor...

Section 7 - Any person who shall be injured in his business or property by any other person or corporation, by reason of anything forbidden or declared to be unlawful by this act, may sue therefore... and shall recover threefold damages by him sustained...

Clayton Act -

Section 6 - That the labor of a human being is not a commodity or article of commerce. Nothing contained in the antitrust laws shall be construed to forbid the existence and operation of labor, agricultural, or horticultural organizations, instituted for the purposes of mutual help, and not having capital stock or conducted for profit, or to forbid or restrain individual members of such organizations from lawfully carrying out the legitimate objects thereof; nor shall such organizations, or the members thereof, be held or construed to be illegal combinations or conspiracies in restraint of trade, under the antitrust laws.

Section 20 - That no restraining order or injunction shall be granted by any court of the United States, or a judge or the judges thereof, in any case between an employer and employees, or employers and employees, or between employees, or between persons employed and persons seeking employment, involving, or growing out of, a dispute concerning terms or conditions of employment, unless necessary to prevent irreparable injury to property, or to a property right, of the party making the application, for which injury there is no adequate remedy at law, and such property or property right must be described with particularity in the application, which must be in writing and sworn to by the applicant or by his agent or attorney.

And no such restraining order or injunction shall prohibit any person or persons, whether singly or in concert, from terminating any relation of employment or from ceasing to perform any work or labor, or from recommending, advising, or persuading others by peaceful means so to do; or from attending at any place where any such person or persons may lawfully be, for the purpose of peacefully obtaining or communicating information or from peacefully persuading any person to work or to abstain from working; or from ceasing to patronize or to employ any party to such dispute, or from recommending, advising, or persuading others by peaceful and lawful means so to do; or from paying or giving to, or withholding from, any person engaged in such dispute, any strike benefits or other moneys or things of value; or from peaceably assembling in a lawful manner, and for lawful purposes; or from doing any act or thing which might lawfully be done in the absence of such dispute by any party thereto; nor shall any of the acts specified in this paragraph be considered or held to be violations of any law of the United States.

Norris-LaGuardia Act -

Section 2 - In the interpretation of this Act and in determining the jurisdiction and authority of the courts of the United States, as such jurisdiction and authority are herein defined and limited, the public policy of the United States is hereby declared as follows:

Whereas under prevailing economic conditions developed with the aid of governmental authority for the owners of property to organize in the corporate and other forms of ownership association, the individual unorganized worker is commonly helpless to exercise actual liberty of contract and to protect his freedom of labor, and thereby to obtain acceptable terms and conditions of employment, wherefore, though he should be free to decline to associate with his fellows, it is necessary that he have full freedom of association, self-organization, and designation of representatives of his own choosing, to negotiate the terms and conditions of his employment, and that he shall be free from the interference, restraint, or coercion of employers of labor, or their agents, in the designation of such representatives or in self-organization or in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection; therefore, the following definitions of, and limitations upon, the jurisdiction and authority of the courts of the United States are hereby enacted.

Section 4 - No court of the United States shall have jurisdiction to issue any restraining order or temporary or permanent injunction in any case involving or growing out of any labor dispute to prohibit any person or persons participating or interested in such dispute (as these terms are herein defined) from doing, whether singly or in concert, any of the following acts:

- (a) Ceasing or refusing to perform any work or to remain in any relation of employment;
- (b) Becoming or remaining a member of any labor organization or of any employer organization, regardless of any such undertaking or promise as is described in section 3 of this Act (Anti-union-promise);
- (c) Paying or giving to, or withholding from, any person participating or interested in such labor dispute, any strike or unemployment benefits or insurance, or other moneys or things of value;
- (d) By all lawful means aiding any person participating or interested in any labor dispute who is being proceeded against in, or is prosecuting any action or suit in any court of the United States or of any State;
- (e) Giving publicity to the existence of, or the facts involved in, any labor dispute, whether by advertising, speaking, patrolling, or by any other method not involving fraud or violence;
- (f) Assembling peaceably to act or to organize to act in promotion of their interests in a labor dispute;
- (g) Advising or notifying any person of an intention to do any of the acts heretofore specified;
- (h) Agreeing, with other persons to do or not to do any of the acts heretofore specified; and
- (i) Advising, urging, or otherwise causing or inducing without fraud or violence the acts heretofore specified, regardless of any such undertaking or promise as is described in section 3 of this act.

Section 13 - When used in this Act, and for the purposes of this Act -

- (a) A case shall be held to involve or to grow out of a labor dispute when the case involves persons, who are engaged in the same industry, trade, craft, or occupation; or have direct or indirect interests therein; or who are employees of the same employer; or who are members of the same or an affiliated organization of employers or employees; whether such dispute is (1) between one or more employers or associations of employers and one or more employees or associations of employees; (2) between one or more employers or associations of employers; or and one or more employees or associations of employees, or (3) between one or more employees or associations of employees and one or more employees or associations of employees; or when the case involves any conflicting or competing interests in a "labor dispute" (as hereinafter defined).
- (b) A person or association shall be held to be a person participating or interested in a labor dispute if relief is sought against him or it, and if he or it is engaged in the same industry, trade, craft, or occupation in which such dispute occurs, or has a direct or indirect interest therein, or is a member, officer, or agent of any association composed in whole or in part of employers or employees engaged in such industry, trade, craft, or occupation.

(c) The term "labor dispute" includes any controversy concerning terms or conditions of employment, or concerning the association, or representation of persons in negotiating, fixing, maintaining, changing, or seeking, to arrange terms or conditions of employment, regardless of whether or not the disputants stand in the proximate relation of employer and employee.

Railway Labor Act -

Section 2, III - Representatives, for the purpose of this Act, shall be designated by the respective parties in such manner as may be provided in their corporate organization, or by other means of collective action, without interference, influence, or coercion exercised by either party over the self-organization or designation of representatives by the other.

National Industrial Recovery Act (NIRA) -

Section 7 (a) - Every code of fair competition, agreement, and license, approved, prescribed, or issued under this title shall contain the following conditions:

- (1) That employees shall have the right to organize and to bargain collectively through representatives of their own choosing, and shall be free from the interference, restraint, or coercion of employers of labor, or their agents, in the designation of such representatives or in self-organization or in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection;
- (2) that no employee and no one seeking employment shall be required as a condition of employment to join any company union or to refrain from joining, organizing, or assisting a labor organization of his own choosing; and
- (3) that employers shall comply with the maximum hours of labor, minimum rates of pay, and other conditions of employment, approved or prescribed by the President.

National Labor Relations Act (Wagner Act) -

Section 1 - The denial by employers of the right of the employees to organize and the refusal by employers to accept the procedure of collective bargaining lead to strikes and other forms of industrial strife and unrest, which have the intent or the necessary effect of burdening or obstructing commerce by

- (a) impairing the efficiency, safety, or operation of the instrumentalities of commerce;
- (b) occurring in the current of commerce;
- (c) materially affecting, restraining, or controlling the flow of commerce, or the prices of such materials or goods from or into the channels of commerce, or the prices of such materials or goods in commerce; or
- (d) causing diminution of employment and wages in such volume as substantially to impair or disrupt the market of goods flowing from or into the channels of commerce.

The inequality of bargaining power between employees who do not possess full freedom of association or actual liberty of contract, and employers who are organized in the corporate or other forms of ownership associations substantially burdens and affects the flow of commerce, and tends to aggravate recurrent business depressions, by depressing wage rates and the purchasing power of wage earners in industry and by preventing the stabilization of competitive wage rates and working conditions within and between industries.

Experience has proved that protection by law of the right of employees to organize and to bargain collectively safeguards commerce from injury, impairment, or interruption, and promotes the flow of commerce by

removing certain recognized sources of industrial strife and unrest, by encouraging practices fundamental to the friendly adjustment of industrial disputes arising out of differences as to wages, hours, or other working conditions, and by restoring equality of bargaining power between employers and employees.

It is hereby declared to be the policy of the United States to eliminate the causes of certain substantial obstructions to the free flow of commerce and to mitigate and to eliminate these obstructions when they have occurred by encouraging the practice and procedure of collective bargaining and by protecting the exercise by workers of full freedom of association, self-organization, and designation of representatives of their own choosing, for the purpose of negotiating the terms and conditions of their employment of other mutual aid or protection.

Section 2 -

- (1) (Definition of "person").
- (2) The term "employer" includes any person acting in the interest of an employer, directly or indirectly, but shall not include the United States, any state or political subdivision thereof, or any person subject to the Railway Labor Act.
...or any labor organization (other than acting as an employer), or anyone acting in the capacity of officer or agent of such labor organization.
- (3) The term "employee" shall include any employee and shall not be limited to the employees of a particular employer, unless the Act explicitly states otherwise, and shall include any individual whose work has ceased as a consequence of, or in connection with any current labor dispute or because of any unfair labor practice, and who has not obtained any other regular and substantially equivalent employment, but shall not include any individual employed as an agricultural laborer, or in the domestic service or any family or person at his home, or any individual employed by his parent or spouse...
- (9) Corresponds almost literally with Section 13 c, of Norris-LaGuardia Act.

Section 7 - Employees shall have the right to self-organization to form, join, or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their choosing, and to engage in concerted activities, for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection.

Section 8 - It shall be an unfair labor practice for an employer --

- (1) to interfere with, restrain, or coerce employees in the exercise of the rights guaranteed in Section 7.
- (2) to dominate or interfere with the formation or administration of any labor organization or contribute financial or other support to it: Provided that...an employer shall not be prohibited from permitting employees to confer with him during working hours without loss of time or pay.
- (3) By discrimination in regard to hire or tenure of employment or any term or condition of employment to encourage or discourage membership in any labor organization: Provided, that nothing in this Act...shall preclude an employer from making an agreement with a labor organization (not established, maintained, or assisted by any action defined in this Act as an unfair labor practice) to require as a condition of employment membership herein, if such labor organization is the representative of the employees as provided in section 9 (a) in the appropriate collective bargaining unit covered by such agreement when made.
- (4) To discharge or otherwise discriminate against an employee because he has filed charges or given testimony under this Act.
- (5) To refuse to bargain collectively with the representatives of his employees, subject to the provisions of section 9 (a).

Section 9 -

- (a) Representatives designated or selected for the purpose of collective bargaining by the majority of the employees in a unit appropriate for such purposes, shall be the exclusive representatives of all the employees in such unit for the purposes of collective bargaining in respect to rates of pay, wages, hours of employment, or other conditions of employment: Provided, that any individual employee or a group of employees shall have the right at any time to present grievances to their employer.
- (b) The Board shall decide in each case whether, in order to insure to employees the full benefit of their right to self-organization and to collective bargaining, the unit appropriate shall be the employer unit, craft unit, plant unit, or subdivision thereof.
- (c) Whenever a question affecting commerce arises concerning the representation of employees, the Board may investigate such controversy and certify to the parties, in writing, the name or names of the representatives that have been designated or selected.

Section 13 - Nothing in this Act shall be construed so as to interfere with or impede or diminish in any way the right to strike...

Byrnes Anti-Strike-Breaking Act.

That

- (a) it shall be unlawful to transport or cause to be transported in interstate or foreign commerce any person who is employed or is to be employed for the purpose of obstructing or interfering by force or threats with (1) peaceful picketing of employees during any labor controversy affecting wages, hours, or conditions of labor; or (2) the exercise by employees of any of the rights of self-organization, or collective bargaining.
- (b) Any person who willfully violates or aids or abets any person in violating any provision of this Act, and any person who is knowingly transported in or travels in interstate or foreign commerce for any of the purposes enumerated in this Act, shall be deemed guilty of a felony, and shall, upon conviction thereof, be fined not more than \$ 5000 or imprisoned not more than two years, or both.
- (c) The provisions of this Act shall not apply to common carriers.

Labor Management Relations Act (Taft-Hartley Act) -

Section 1 (b) - Industrial strife which interferes with the normal flow of commerce and with full production of commodities for commerce, can be avoided or substantially minimized if employers, employees, and labor organizations each recognize under law one another's legitimate rights in their relation with each other, and above all recognize under law that neither party has any right in its relations with any other to engage in acts or practices which jeopardize the public health, safety or interest. It is the purpose and policy of this Act, in order to promote the full flow of commerce, to prescribe the legitimate rights of both employees and employers in their relations affecting commerce, to provide orderly and peaceful procedures for preventing the interference by either with the legitimate rights of the other, to protect the rights of individual employees in their relations with labor organizations whose activities affect commerce, to define and prescribe practices on the part of labor and management which affect commerce and are inimical to the general welfare, and to protect the rights of the public in connection with labor disputes affecting commerce.

(Title I - Amendment of the National Labor Relations Act)

Section 101 - The National Labor Relations Act is hereby amended to read as follows:

Section 1 - (lautet wie Sec. 1 Wagner Act, jedoch ist folgender Absatz nunmehr an vorletzter Stelle eingefuegt:)

Experience has further demonstrated that certain practices by some labor organizations, their officers, and members have the intent or the necessary effect of burdening or obstructing commerce by preventing the free flow of goods in such commerce through strikes and other forms of industrial unrest or through concerted activities which impair the interest of the public in the free flow of such commerce. The elimination of such practices is a necessary condition in the assurance of the rights herein guaranteed.

Section 2 -

(1) (Definition of "person")

(2) The term "employer" includes any person acting as an agent of an employer, directly or indirectly, but shall not include the United States or any wholly owned Government corporation, or any Federal Reserve Bank, or any State or political subdivision thereof, or any corporation or association operating a hospital, if no part of the net earning inures to the benefit of any private shareholder or individual, or any person subject to the Railway Labor Act, as amended from time to time, or any labor organization (other than when acting as an employer), or anyone acting in the capacity of officer or agent of such labor organization.

(3) "employee (wie folgt ergaenzt:)

...or any individual having the status of an independent contractor, or any individual employed as a supervisor, or any individual employed by an employer subject to the Railway Labor Act, as amended from time to time, or by any other person who is not an employer as herein defined.

(6) (definiert "commerce" als "interstate commerce").

(7) (definiert "affecting commerce").

(9) (labor dispute, wie im Wagner Act).

(13) In determining whether any person is acting as an "agent" of another person so as to make such other person responsible for his acts, the question of whether the specific acts performed were actually authorized or subsequently ratified shall not be controlling.

Section 7 - (wie folgt ergaenzt:)

...and shall also have the right to refrain from any or all of such activities except to the extent that such right may be affected by an agreement requiring membership in a labor organization as a condition of employment as authorized in section 8 (a) (3).

Section 8 -

(a) (entspricht Sec. 8 des Wagner Act).

(1) (unveraendert).

(2) (unveraendert).

(3) (wie im Wagner Act, die Klammer lautet jetzt:)

(not established, maintained, or assisted by any action defined in section 8 (a) of this Act as an unfair labor practice).

(und ergaenzt, wie folgt:) (i) if such labor organization... and (ii) if, following the most recent election held as provided in section 9

(e) the Board shall have certified that at least a majority of the employees eligible to vote in such election have voted to authorize such labor organization to make such an agreement: Provided further, That no employer shall justify any discrimination against an employee for nonmembership in a labor organization (A) if he has reasonable grounds for believing that such membership was not available to the employee on the same terms and conditions generally applicable to other members, or (B) if he has reasonable grounds for believing that membership was denied or terminated for reasons other than the failure of the employee to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership.

(4) (unveraendert).

(5) (unveraendert).

(b) It shall be an unfair labor practice for a labor organization or its agents -

(1) to restrain or coerce (A) employees in the exercise of the rights guaranteed in section 7: Provided, That this paragraph shall not impair the right of a labor organization to prescribe its own rules with respect to the acquisition or retention of membership therein; or (B) an employer in the selection of his representatives for the purposes of collective bargaining or the adjustment of grievances;

(2) to cause or attempt to cause an employer to discriminate against an employee in violation of subsection (a) (3) or to discriminate against an employee with respect to whom membership in such organization has been denied or terminated on some ground other than his failure to tender the periodic dues and the initiation fees uniformly required as a condition of acquiring or retaining membership;

(3) to refuse to bargain collectively with an employer, provided it is the representative of his employees subject to the provisions of section 9 (a);

(4) to engage in, or induce or encourage the employees of any employer to engage, in a strike or a concerted refusal in the course of their employment to use, manufacture, process, transport, or otherwise handle or work on any goods, articles, materials, or commodities or to perform any services, where an object thereof is:

(A) forcing or requiring any employer or self-employed person to join any labor or employer organization or any employer or other person to cease using, selling, handling, transporting or otherwise dealing in the products of any other producer, processor, or manufacturer, or to cease doing business with any other person;

(B) forcing or requiring any other employer to recognize or bargain with a labor organization as the representative of his employees unless such labor organization has been certified as the representative of such employees under the provisions of section 9;

(C) forcing or requiring any employer to recognize or bargain with a particular labor organization as the representative of his employees if another labor organization has been certified as the representative of such employees under the provisions of section 9;

(D) forcing or requiring any employer to assign particular work to employees in a particular labor organization or in a particular trade, craft, or class rather than to employees in another labor organization or in another trade, craft, or class, unless such employer is failing to conform to an order or certification of the Board determining the bargaining representative of such employees whom such employer is required to recognize under this Act;

(5) to require of employees covered by an agreement authorized under subsection (a) (3) the payment, as a condition precedent to becoming a member of such organization, of a fee in an amount which the Board finds excessive, or discriminatory under all the circumstances. In making such a finding, the Board shall consider, among other relevant factors, the practices and customs of the labor organizations in the particular industry, and the wages currently paid to the employees affected; and

(6) to cause or attempt to cause an employer to pay or deliver or agree to pay or deliver any money or other thing of value, in the nature of an exaction, for services which are not performed or not to be performed.

(c) The expressing of any views, argument or opinion, or the dissemination thereof, whether in written, printed, graphic, or visual form, shall not constitute or be evidence of an unfair labor practice under any of the provisions of this Act, if such expression contains no threat of reprisal or force or promise of benefit.

(d) (schreibt in detail vor, welche Verpflichtungen in Verbindung mit kollektiven Verhandlungen bestehen und welche Schritte u.U. zu unternehmen sind.).

Section 9 -

(a) (ergaenzt, wie folgt:)

...and to have such grievances adjusted, without the intervention of the bargaining representative, as long as the adjustment is not inconsistent with the terms of a collective-bargaining contract or agreement then in effect: Provided further, That the bargaining representative has been given opportunity to be present at such adjustment.

(b) The Board shall decide in each case whether, in order to assure the employees the fullest freedom in exercising the rights guaranteed by this Act, the unit appropriate for the purposes of collective bargaining be the employer unit, craft unit, plant unit, or subdivision thereof: Provided... (es folgen die besonderen Vorschriften ueber "professional employees (1), craft (2), guards (3)").

(c) (beschreibt eingehend das Abstimmungsverfahren bei der Bestimmung des Repraesentanten und legt fest unter welchen Voraussetzungen Arbeitnehmerkoalitionen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber disbezieglich antragsberechtigt sind).

(e) (Abstimmung und Antraege ueber Organisationsklausel).

(f) (bestimmt die Unterlagen, die eine Arbeitnehmerkoalition beim Secretary of Labor -- Arbeitsministerium -- einreichen muss, um unter den Schutz des Gesetzes zu kommen.).

(g) (Ergaenzend dazu).

(h) (Ergaenzung: Anti-Communist-Affidavit).

Section 10-12 -

(Verfahren bei unlauteren Arbeitspraktiken).

Section 13 -

Nothing in this Act, except as specifically provided for herein, shall be construed so as either to interfere with or impede or diminish in any way the right to strike, or to affect the limitations or qualifications on that right.

Section 14 -

(b) Nothing in this Act shall be construed as authorising the execution or application of agreements requiring membership in a labor organization as a condition of employment in any State or Territory in which such execution or application is prohibited by State or Teritorial law.

Section 102-104 -

(Uebergangsbestimmungen zum NLRA).

(Title II - Conciliation - National Emergencies)

Section 201-212 -

(Title III)

Section 301 -

(a) Suits for violation of contracts between an employee and a labor organization representing employees in an industry affecting commerce as defined in this Act, or between any such labor organizations, may be brought in any district court of the United States having jurisdiction of the parties, without respect to the amount in controversy or without regard to the citizenship of the parties.

(b) Any labor organization which represents employees in an industry affecting commerce as defined in this Act and any employer, whose activities affect commerce as defined in this Act shall be bound by the acts of its agents. Any such labor organization may sue or be sued as an entity and in behalf of the employees whom it represents in the courts of the United States. Any money judgment against a labor organization in a district court of the United States shall be

enforceable only against the organization as an entity and against its assets, and shall not be enforceable against any individual member and his assets.

(e) (wiederholt fuer diese Section Sec. 2 (13) "agent").

Section 302 -

(finanzielle Unabhaengigkeit der Repraesentanten vom Arbeitgeber).

Section 303 -

(a) It shall be unlawful, for the purposes of this section only, in an industry or activity affecting commerce, for any labor organization to engage in, or to induce or encourage the employees of any employer to engage in, a strike or a concerted refusal in the course of their employment to use, manufacture, process, transport, or otherwise handle or work on any goods, articles, materials, or commodities or to perform any services, where an object thereof is -

(1) (entspricht Sec. 8 (b) (4) (A)).

(2) (entspricht Sec. 8 (b) (4) (B)).

(3) (entspricht Sec. 8 (b) (4) (C)).

(4) (entspricht Sec. 8 (b) (4) (D)).

(b) Whoever shall be injured in his business or property by reason of any violation of subsection (a) may sue therefor in any district court of the United States subject to the limitations and provisions of section 301 hereof, without respect to the amount in controversy, or in any other court having jurisdiction of the parties, and shall recover the damages by him sustained and the cost of the suit.

Section 305 -

(strikes by government employees).

L E B E N S L A U F

Der Verfasser ist am 17. September 1917 in Braunschweig geboren. In den Jahren von 1923 bis 1929 lebte er in den Vereinigten Staaten und besuchte in Kenosha und Milwaukee, Wisconsin, die Elementarschule. Zwecks Besuch der hoeheren Schule kam er nach Deutschland zurueck und ging hier von 1930 bis 1937 zur Oberrealschule Hintern Bruedern in Braunschweig und zur Humboldt-Oberrealschule in Koeln.

Nach der Reifepruefung im Jahre 1937 wurde er zum Wehrdienst eingezogen. Er machte den Krieg von 1939 bis 1945 mit.

Waehrend des Krieges nahm er 1940 das Studium der Rechts- und Staatswissenschaften an der Humboldt Universitaet in Berlin auf. Dieses setzte er nach dem Kriege an der Philipps Universitaet in Marburg in den Jahren 1946 bis 1948 fort. Nach dem Referendarexamen am 10. Dezember 1947 wurde er 1948 in Hessen in den Ausbildungsdienst als Gerichtsreferendar uebernommen. Sein Assessorexamen bestand er am 7. Februar 1952 in Frankfurt am Main. Danach war der Verfasser als Anwaltsassessor in Wiesbaden und Rechtsberater bei der Amerikanischen Hohen Kommission in Frankfurt und heute in Bad Godesberg.

Der Verfasser nahm die ersten Studien in anglo-amerikanischen Recht bei Herrn Professor Mueller-Freienfels 1946 in Marburg auf und setzte diese dann in Seminaren bei Herrn Professor Fritz Hippel und Professor Reinhardt fort. Die Vorarbeiten zu dieser Dissertation begannen in einem arbeitsrechtlichen Seminar von Herrn Professor Reinhardt im Sommer 1947. Im Dezember 1947 wurde das Thema bestimmt. Neben Herrn Professor Reinhardt als Doktorvater ist der Verfasser Herrn Professor De Vyver, Duke University, Durham, N.C., USA, zu besonderem Dank verpflichtet, der der Arbeit waehrend eines Studienaufenthaltes des Verfassers an der Duke University und an der Library of Congress in den Jahren 1950/51 seine Unterstuetzung lieh. Weiteres Material verdankt der Verfasser den Amerika Haeusern und der Amerikanischen Hohen Kommission. Im Februar 1953 wurde die Arbeit abgeschlossen.

Bad Godesberg, den 1. November 1954

Wolfgang Hampe

